

## **Työharjoittelun aikainen viestintä: viestinnän merkitys työelämäsuhteille ja onnistunut ohjaus ammattikorkea- koulussa**

Eveliina Pohjanlahti

<b>Tekijä(t)</b> Eveliina Pohjanlahti	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> Työharjoittelun aikainen viestintä: viestinnän merkitys työelämäsuhteille ja onnistunut ohjaus ammattikorkeakoulussa	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 50 + 62
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työharjoittelun aikaisia prosesseja ja niiden kehittämismahdollisuuksia. Opiskelijoille järjestetyn kyselyn, työnantajilta kootun palautteen sekä alan kirjallisuuden pohjalta on tehty päätelmiä siitä, kuinka näitä prosesseja voidaan kehittää.</p> <p>Opiskelijoiden ja työnantajien vastauksiin perustuen työ keskittyy erityisesti siihen, kuinka tehostetummalla ja tavoitteellisemmalla toimijoiden välisellä keskinäisviestinnällä, joka tapahtuu tarkoituksenmukaisten kanavien välityksellä, voidaan tyydyttää eri intressejä ja saavuttaa parempia tuloksia. Tämän todentamiseksi käydään läpi opiskelijoiden vastaukset kohta kohdalta ja työnantajapalaute teemoittain ja esitellään näistä nousevia kysymyksiä ja ehdotuksia.</p> <p>Työssä esitellään työyhteisöjen toiminnan, viestintätapojen ja viestinnän suunnittelun teoriaa. Nykyaikaisen yhteisöviestinnän ydintoimintona nähdään verkkoon sijoittuva viestintä ja sen sosiaaliset verkostot. Työssä painotetaan tämän oleellisuutta jokaisen yhteisön ja yhteistyömuodon kannalta.</p> <p>Työssä esitellään myös ohjauksen teoriaa. Yhtenä keskeisenä ajatuksena on, että ohjaustoimintojen pitäisi olla koordinoitumpi, vuorovaikutteisempi ja aktiivisempi kokonaisuus työharjoittelun aikana.</p> <p>Lopuksi kerrotaan sosiaalisten verkostojen mahdollisuuksista työharjoittelun aikaisen viestinnän järjestämiseksi ja esitellään myös mobiilialustoilla tapahtuvaa viestintää.</p> <p>Päätelmissä pohditaan, kuinka työharjoitteluprosessia voidaan viedä eteenpäin ja viestinnän keinoja harjoittelun aikana edelleen kehittää. Tavoitteena on vuorovaikutteinen työelämäyhteistyö opiskelijan, oppilaitoksen ja työelämäkumppanin kesken.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työharjoittelu, viestintä, vuorovaikutus, ohjaus, viestinnän kehittäminen	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	2
1.2	Aiheen rajaus .....	3
1.3	Tutkimusmenetelmän valitseminen .....	3
2	Työharjoittelu ammattikorkeakoulussa .....	5
2.1	Työharjoittelun tavoitteet .....	6
2.2	Työharjoittelun ohjaus .....	7
3	Työyhteisöjen toiminta .....	9
3.1	Yhteisöjen viestintä .....	10
3.2	Viestinnän suunnittelu .....	11
3.3	Digitaalinen viestintä .....	12
3.4	Sosiaaliset verkostot .....	14
4	Kyselytutkimuksen tulokset .....	15
4.1	Harjoitteluun ohjautuminen .....	15
4.2	Viestintä harjoittelun aikana .....	17
4.3	Kontaktiohjaus harjoittelun aikana .....	18
4.4	Verkossa ohjaaminen .....	19
4.5	Pääaineopinnot ja erikoistuminen .....	20
4.6	Loppuraportointi .....	22
4.7	Päätelmät .....	22
4.7.1	Ohjaus ennen harjoittelua .....	23
4.7.2	Ohjaus harjoittelun aikana .....	24
4.7.3	Ohjaus harjoittelun päättyessä .....	25
4.7.4	Pohdinta .....	27
5	Työnantajapalaute .....	29
5.1	Opiskelijan työhönottoprosessi .....	29
5.2	Opiskelija työssä .....	33
5.3	Johtopäätökset .....	35
6	Ohjaus ja viestintä .....	37
6.1	Hyödyt ja huolet .....	38
6.2	Ohjauksen kehittäminen .....	40
7	Viestinnän uudet mahdollisuudet .....	42
7.1	Vuorovaikutus virtuaaliympäristöissä .....	43
7.3	Mobiilikäyttö .....	45
8	Tutkimuksen luotettavuus .....	47
9	Yhteenveto .....	48
	Lähteet .....	51

Liitteet.....	55
Liite 1. Kysely Haaga-Helian opiskelijoille.....	55
Liite 2. Työnantajapalautteet 2013-2015 .....	87

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, kuinka oppilaitoksen, opiskelijan ja työharjoittelun tarjoajan välistä viestintää tulisi kehittää työharjoittelun aikana ja samalla kuinka harjoittelun ohjausta voisi edelleen tehostaa. Tässä työssä työharjoittelulla tarkoitetaan Haaga-Helian ammattikorkeakouluopintoihin pakollisena osana liittyvää käytännön työssäoppimisjaksoa, joka on laajuudeltaan vähintään 30 opintopistettä (Haaga-Helia 2016a). Ammattikorkeakoulujen tutkintoon liittyvät työharjoittelujaksot ovat kaikin puolin tärkeä osa opintoja. Työharjoittelun aikana opiskelija pääsee soveltamaan koulussa opittuja tietoja ja taitoja käytäntöön. Jaksot ovat myös tärkeitä ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on pääkaupunkiseudulla, Porvoossa ja Vierumäellä toimiva oppilaitos, joka kouluttaa liike-elämän ja palveluelinkeinojen asiantuntijoita. Koulutusaloihin kuuluvat muun muassa liiketalous, ravintola- ja matkailuala, toimittajakoulutus sekä johdon assistenttityön koulutus. Haaga-Heliassa työskentelee noin 650 henkilöä ja opiskelee noin 10 500 opiskelijaa. (Haaga-Helia 2016b.)

Nykyinen yhteistyötoiminta työharjoittelun aikana on koulukeskeistä. Tämä tarkoittaa, että oppilaitoksella on tietty toimintamalli, jota sekä oppilaat että työelämäkumppanit ovat alisteisia noudattamaan. Jos kaikkien osapuolten intressit otettaisiin laaja-alaisemmin huomioon ja he osallistuisivat toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen, myös intresseistä muovautuisi yhtenäisiä ja kunkin osapuolen motivaatio työelämäyhteistyötä kohtaan nousisi. Lopulta opetussuunnitelmia, ohjausta ja viestinnän alustoja voidaan kehittää hanketyön tulosten pohjalta. (Kotila & Mäki 2015, 45-46.)

Toimijoiden välisellä keskinäisviestinnällä tässä työssä tarkoitetaan kaikkia viestintätoimia ammattikorkeakoulun, opiskelijan ja työharjoittelupaikan välillä. Tähän kuuluvat niin rekrytointivaihe, opiskelijan ohjaaminen työharjoittelua ennen, sen aikana ja osittain sen jälkeen sekä harjoittelun raportointikäytännöt. Lisäksi keskinäisviestintään kuuluu kaikki muukin kasvokkain ja verkon välityksellä tapahtuva viestintä työharjoitteluun liittyen oppilaitoksen, työelämäkumppanin ja opiskelijan kesken.

Keskinäisviestinnän ja yhteistyön tehostaminen on helppo ymmärtää hyödylliseksi oppilaitoksen näkökulmasta, sillä työelämälähtöisyys on yksi tärkeimmistä ammattikorkeakouluopintojen perusteista. Oppilaitoksen kannalta ei ole yhdentekevää, millaisia osajia heillä koulutetaan. Koulutusohjelmien on pysyttävä työelämän ajan hermolla. Työelämässä tapahtuvista muutoksista on mahdol-

lista saada puolueetonta tietoa työharjoittelun aikaisen yhteistyön keinoin opetuksen ja opiskelijoiden osaamistason kehittämiseksi. Ajankohtaisen opetuksen tarjoaminen vaikuttaa suoraan opiskelijoiden työelämämenestykseen.

Keskinäisviestintä ymmärretään tässä työssä osana yhteisöviestintää. Yhteisöviestinnän käsitteellä viitataan kaikkeen siihen viestintään, jota yhteisö harjoittaa sisäisesti sekä erilaisten ulkoisten tahojen, tässä tapauksessa työelämäkumppanin, kanssa. Yhteisöviestintä on vuorovaikutteista toimintaa eli dialogia osapuolien välillä. Viestintää voi harjoittaa niin fyysisessä kuin virtuaalisessakin ympäristössä ja tässä työssä pohditaan erityisesti virtuaalisen keskinäisviestinnän mahdollisuuksia. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 13; Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 60-61.)

## 1.1 Tutkimuksen tavoitteet

*Jotta voidaan puhua aidosta työelämäyhteistyöstä, siinä on oltava kolme osapuolta: työelämäkumppani, opiskelija ja ammattikorkeakoulun opettaja. Tämä kolmikanta tarkoittaa yhteistyötä ja yhteistoimintaa. (Kotila & Mäki 2015, 42.)*

Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti siihen, miksi ja millä keinoin työharjoittelun aikaisia viestintämalleja ja yhteistyötä pitäisi vahvistaa, ja kuinka tehokkaasta keskinäisviestinnästä voisi tulla työelämäyhteistyön normi. Aihetta lähestytään ensisijaisesti toimivan viestinnän suunnittelun ja kanavavalintojen kautta.

Työssä pohditaan hieman myös opintosuunnittelun merkitystä työelämäyhteistyön kannalta. Opinnäytetyö tarjoaa aiempaan tutkimustietoon, työnantajapalautteeseen sekä opinnäytetyötä varten tehtyyn opiskelijakyselyyn nojaavaa argumentointia siitä, miksi nykyinen malli ei sellaisenaan ole riittävä. Jotta työelämäyhteistyön aikainen keskinäisviestintä hyödyttäisi mahdollisimman kattavasti kaikkia osapuolia, tulisi tiedonkulun olla mutkatonta ja tapahtua nykyisestä poikkeavilla alustoilla. Yhteistyön tulisi myös tuntua mielekkäältä siten, että jokaisen kolmen toimijan intresseihin pystytäisiin vastaamaan mahdollisimman hyvin.

Tavoitteena on selvittää, millä keinoin työharjoittelun aikaista keskinäistä viestintää voisi tehostaa, mikä osapuolia motivoi vuorovaikutteisempaan työelämäyhteistyöhön ja miten kukin taho saa maksimaalisen hyödyn harjoittelujaksosta. Työssä kartoitetaan myös, mikä tai mitkä viestinnän kanavat olisivat optimaalisimpia tarkoitukseen. Tutkimuksen johtopäätöksiä voidaan hyödyntää perustana kehitystyölle oppilaitoksessa.

## **1.2 Aiheen raja**

Työssä tutkitaan työharjoitteluun liittyvän viestinnän merkitystä ja tiheyttä. Opiskelijapalaute on antanut ymmärtää, että kokonaisuudessa saattaisi olla kehitettävää. Opinnäytetyö tarkastelee, kuinka tällä hetkellä käytössä olevia viestinnän keinoja voisi tehostaa. Lisäksi pohditaan miten vuorovaikutteisuutta osapuolien välillä voisi lisätä ja kuinka ohjauksesta voisi tulla aktiivisempaa harjoittelun aikana.

Tutkimuksessa esitellään joitakin uusien teknologioiden mahdollistamia viestinnän keinoja. Erityisesti mobiilialustoilla tapahtuvaa keskinäisviestintää voidaan pitää tarkastelunarvoisena, koska se on opiskelijoille oma totuttu tapa viestiä ja voisi toimia hyvin myös pedagogisessa tarkoituksessa.

Tavoitteena on niin ikään selvittää, mihin harjoittelun aikaisiin elementteihin eri osapuolet ovat tyytymättömiä ja tarjota näihin ratkaisuehdotuksia.

Käytäntö on osoittanut, ettei opiskelijoille tarjota tarpeeksi etukäteistietoa työharjoittelun t, palkkauksesta eikä ohjausta harjoittelun aikana käytännössä ole, vaan opiskelijat ovat kukin tahoillaan omissa harjoittelupaikoissaan ilman kontaktia koulun kanssa. Myös opiskelijoiden oma osaamistaso on koettu työelämän kannalta osittain riittämättömäksi. Työn ensisijaisia tietolähteitä ovat opiskelijat, jotka ovat tietenkin työharjoittelun keskiössä ja joita harjoittelun hyvin tai huonosti sujuminen eniten koskettaa.

Myös työnantajilta kerätty palaute osoittaa, että vuorovaikutteisuudessa, rekrytoinnissa, ohjeistuksien ja informaation annoissa sekä opiskelijoiden osaamistasossa olisi mahdollisesti kehittämiskohteita.

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: 1) kuinka työharjoitteluun liittyvä opiskelijan, oppilaitoksen ja työelämäkumppanin välistä viestintää kehitetään nykyisestä, 2) millaisia muutoksia harjoitteluun ohjautumiseen tulisi tehdä ja 3) millaisia muutoksia yleisiin harjoittelun ajan ohjaus- ja raportointikäytäntöihin tulisi tehdä.

## **1.3 Tutkimusmenetelmän valitseminen**

Opinnäytetyö tehdään laadullisena eli kvalitatiivisena kehittämistutkimuksena nojautuen tehdyn kyselyn tuloksiin, harjoittelun tarjoajilta saatuun palautteeseen sekä kirjalliseen lähdeaineistoon. Kehittämistutkimuksen tarpeellisuuden taustalla on ilmiö, prosessi tai asiantila, jonka halutaan olevan kehittämistoimenpiteiden jälkeen paremmin. Tämä tutkimusmuoto tuottaa käytännön työelämään,

kulloiseenkin kontekstiin, soveltamiskelpoisia ratkaisuja. (Kananen 2012, 13-16.) Tutkimuksen tuloksiin pohjautuen esitetään kehittämissuhteita, joita voidaan soveltaa minkä tahansa Haaga-Helian tarjoaman ammattikorkeakoulututkinnon näkökulmasta.

Laadullisessa tutkimuksessa menetelmät vaikuttavat laaja-alaisesti koko prosessiin. Strategian on oltava usein monipuolisempi kuin määrällisessä tutkimuksessa ja ote aineiston analysointiin on pohdiskelevampi. Koska laadullisen tutkimuksen on pystyttävä tarkastelemaan tutkimusongelmaa objektiivisesti usealta näkökannalta ja tarjottava siihen ihmisläheisiä ratkaisuehdotuksia, ovat opinäytetyön tiedonkeruumenetelmät ja lähdeaineisto varsin monipuoliset. Tällä pyritään vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin mahdollisimman puolueettomasti. Vaikka laadullisen tutkimuksen prosessi on olemukseltaan muuntautumiskykyinen, tämä tutkimus noudattelee pitkälti alkuperäisten tutkimuskysymysten linjaa ja painopiste pysyy kautta tutkimuksen keskinäisviestinnän kehittämisessä.

Tavoitteen on oltava mitattavissa, jotta sen saavuttaminen voitaisiin todentaa (Kananen 2012, 23). Opiskelijoilta kerättyyn tietoon käytettiin kyselylomaketta, joka toteutettiin SurveyMonkey-sovelluksella. Kyselyyn vastasivat vuosina 2014–2016 työharjoittelunsa suorittaneet Haaga-Helian opiskelijat, joilla oli omakohtaista kokemusta tutkittavasta aiheesta. Vaikka kysely oli pitkäkö, olivat kaikki kysymykset tarkoin harkittuja ja sanamuodot oikeakielisesti aseteltuja. Etenemisjärjestys oli looginen: alun helpoista peruskysymyksistä siirryttiin tarkastelemaan työharjoittelun aikaista viestintää ja yleisempiä viestinnän kanavia. Seuraavaksi tarkasteltiin harjoittelun aikaista ohjausta ja raportointia. Oppilailta kysyttiin myös, kokivatko he erikoistumisopintonsa hyödyllisiksi ja riittäviksi. Kyselylomaketta testattiin koehenkilöillä, ja he kokivat kyselyn vastausohjeet selkeiksi ja hyvin jäsennellyksi kokonaisuudeksi. Muutama turha kysymys poistettiin ja arvoasteikkokysymysten vastausvaihtoehtoja muokattiin selkeämmiksi ja kysymykseen sopivimmiksi. Opiskelijakyselystä saatu aineisto analysoidaan ja osa tuloksista esitetään erilaisin diagrammein.

Harjoittelupaikoilta kerätty palaute on avointa ja siitä on pyritty löytämään toistuvia lainalaisuuksia koskien sitä, mihin Haaga-Helian harjoittelijakäytännöissä on oltu tyytyväisiä ja mihin mahdollisesti tyytymättömiä. Tarkoituksena on löytää käytännön työelämään realistisia ja käyttökelpoisia ratkaisuja.



## 2 Työharjoittelu ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulujen yhteiskunnalliset koulutustavoitteet ovat työelämälähtöisiä ja tutkinnot vahvasti ammatillisia. Haaga-Helian profiiliksi on yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa kaudelle 2013-2016 määritelty Haaga-Helian olevan kansainvälinen, pedagogisesti vahva palvelu- ja liiketoimintaosaamisen työelämälähtöinen kehittäjä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013).

Oppilaitosten yrittäjämäinen ote saattaa kuitenkin riidellä pedagogisten tavoitteiden kanssa ja pelkona on, että tehokkuuden kustannuksella saatetaan laiminlyödä joitakin oppilaitosten eettisiä tehtäviä ja painottaa liian vähän esimerkiksi ohjausta. Uusissa kehittämisohjelmuksissa ohjaukselle on tarjottu tärkeää paikkaa, mutta useimmiten ilman taloudellisesti positiivisia resursseja (Pasanen 2014, 12).

Tutkintoja kehitetään työelämän ja ammattivaatimusten muutosten mukana. Viime vuosikymmenä erityisesti teknologian nopea kehitys on muuttanut monien alojen ammatinharjoittajien päivittäistä työnkuvaa: yritysten tavat viestiä ovat muuttuneet ja viestintä tapahtuu yhä enemmän erilaisissa verkostoissa. Ammattikorkeakoulujen on vastattava uusien teknologioiden mukanaan tuomiin haasteisiin, niin ulkoista viestintää kuin opetussuunnitelmien kehittämistä ajatellen.

Yksi oppilaitoksen kannalta tärkeä väylä viestiä ja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa on opiskelijan työharjoittelujakso. Työharjoittelun aikainen yhteydenpito työelämäkumppanin kanssa luo oppilaitoksesta tietynlaisen mielikuvan. Ansiokas ja informatiivinen yhteydenpito harjoittelujakson aikana antaa oppilaitoksesta positiivisen, luotettavan ja ammattimaisen kuvan.

Vaikka työharjoittelussa on pääasiallisesti kyse työnantajan ja opiskelijan yhteistyöstä, on oppilaitoksella oma tehtävänsä tiedottavana ja koordinoivana tahona, erityisesti opiskelijan rekrytointivaiheessa. Työelämäkumppani olettaa oppilaitoksen vastaavan tarvittaessa mihin tahansa työharjoittelua koskevaan kyselyyn tai epävarmuustekijään. Taulukossa 1 on esitelty työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen harjoittelun aikaiset yleiset vastuut.

Taulukko 1 Vastuut työharjoittelun aikana (Korkeakouluosaajat 2016)

Vastuut		
Työantaja	Opiskelija	Oppilaitos
Tekee hakuilmoituksen Hoitaa haastattelun opiskelijan kanssa Solmii tarvittavat sopimukset opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa Nimeää harjoittelijalle vastuu-henkilön Vastaa työsuhtevelvoitteiden noudattamisesta Vastaa opiskelijan perehdytyksestä ja ohjauksesta Mietti opiskelijan kanssa mahdollista opinnäytetyötoimeksiantoa Kirjoittaa opiskelijalle työtodistuksen ja arvioi opiskelijan työjakson	Laatii ja lähettää harjoitteluhakemuksen Neuvottelee työn ehdoista ja solmii sopimuksen Toimittaa sopimuksen oppilaitokselle Kirjoittaa työharjoitteluraportin	Järjestää harjoitteluinfon opiskelijoille Ohjaaja auttaa opiskelijaa tarvittaessa työnhaussa Hyväksyy opiskelijan harjoittelupaikan Toimittaa työnantajalle tietoa harjoittelun kulusta ja päämääristä Seuraa harjoittelun etenemistä Lukee opiskelijan työharjoittelu-raportin Saattaa järjestää arviointikeskustelun opiskelijan ja/tai työnantajan kanssa tai pyytää työnantajalta arviota työjaksosta

## 2.1 Työharjoittelun tavoitteet

Työharjoittelu on ammattikorkeakoulussa opiskelijan ohjattua työelämään tutustumista opintojen kannalta olennaisiin ja sopiviin työelämän tehtäviin. Työharjoittelu on opiskelijan oman ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta kenties tärkein vaihe opinnoista. Työharjoittelu sijoittuu yleensä opiskelujen keski- tai loppuvaiheeseen. Koulutusohjelmasta riippuen työharjoittelu suoritetaan 1-3 osassa, mutta vastaa joka tapauksessa kokonaiskestoltaan noin 100 työpäivää ja vähintään 30 opintopistettä. Työharjoittelun aikana opiskelija pääsee soveltamaan koulussa opittua ja oppimaan uutta käytännön työn kautta. Opiskelija oppii myös välttämättömiä työelämätaitoja ja -käytäntöjä ja harjautuu tunnistamaan omat ammatilliset vahvuutensa, jotka vaikuttavat opiskelijan myöhempään urasuunnitteluun. (Haaga-Helia 2016a.)

Harjoittelu on ammattikorkeakoulun ja elinkeino- ja työelämän kohtaamispaikka. Hyvin toteutunut harjoitteluohjelma lisää niin opiskelijan kuin harjoittelupaikan osaamista. Harjoittelu avaa mahdollisuuksia rakentaa tutkimus- ja kehittämistyötä ammattikorkeakoulun ja työelämän välille. (Haaga-Helia 2016a.) Harjoittelu pitäisi nähdä hyödyllisenä ja arvokkaana kanavana rakentaa kontakteja työelämään ja mahdollisuutena edistää tutkimus- ja kehitystyötä oppilaitoksessa.

Työharjoittelupaikan kautta opiskelijan on myös mahdollista ja jopa suotavaa saada opinnäytetyön toimeksianto. Se annetaan yleensä aiheesta, jonka tarkastelu tuottaa jonkinlaista hyötyä työnantajalle. Opinnäytetyöstä sovitaan opiskelijan ja työnantajan kesken toimeksiantosopimuksella. Opiskelijoilla on usein myös potentiaalia tarjota työpaikoille lisäarvoa. Vielä opiskellessaan heillä saattaa olla hallussaan alan uusinta tietoa ja osaamista. He ovat usein myös suvereeneja tietotekniikan ja internetin käyttäjiä ja esimerkiksi sosiaalisen median käyttö on suurimmalle osalle opiskelijoista täysin luonteva osa arkea.

Jo vuonna 1999 Seija Ranta-aho tutki teoksessaan ”Työharjoittelu palvelemaan oppimista”, kuinka työharjoittelukäytännön muuttaminen voisi tuottaa lisäarvoa niin oppilaitokselle, työnantajalle kuin opiskelijallekin ja palvelisi oppimista parhaalla mahdollisella tavalla. Tuolloin ammattikorkeakouluinstituutio vielä hahmotteli sijoittumistaan koulutuskentällä ja sitä, mikä teoriapohjaisen ja käytännönläheisemmän opetuksen suhde pitäisi olla. Nykyään aseointi on jo selkeä ja ammattikorkeakoulututkinnot tähtäävät ensisijaisesti tarjoamaan ammattiin tähtäävää opetusta.

## **2.2 Työharjoittelun ohjaus**

Opiskelijaa ohjataan työharjoittelun aikana paitsi työharjoittelupaikalla myös koulun taholta. Työharjoitteluohjaaja tai -koordinaattori on opiskelijan tukena työharjoittelun aikana. Hän seuraa yhdessä opiskelijan kanssa tämän ammatillisen osaamisen, asiantuntemuksen ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Hän myös tarvittaessa auttaa opiskelijaa urasuunnittelussa ja työllistymisessä sekä ohjaa työharjoittelun käytännön järjestelyissä niin kotimaassa kuin ulkomaillakin suoritettavassa harjoittelussa. (Juutilainen & Soisal-Soininen 2016, 26.)

Ohjaus on tavoitteellista toimintaa. Opiskelijan ohjauksessa huomioidaan opiskelijan lähtötaso, opiskelijan itsensä asettamat tavoitteet sekä tutkinnon opetussuunnitelman tavoitteet. Työharjoittelua ohjataan kolmessa osassa: harjoittelua ennen, sen aikana ja sen jälkeen. Perinteisesti ohjaus alkaa harjoitteluinfolla. (Rautiainen 2011, 46.)

Harjoitteluinfon jälkeen ohjaustoiminnot tyypillisesti kuitenkin vaikenivat ellei yllättävää tarvetta ohjaukselle ilmene harjoittelun aikana. Tällöin ohjaus tapahtuu yleensä sähköpostitse. Ilman nimenomaista tarvetta yhteydenotoille sijoittuvat seuraavat ohjaustoiminnot harjoittelun loppupuolelle tai päätteeksi, jolloin todennäköisesti muistutetaan harjoitteluraportin palauttamisesta. Oppilaitoksen olisi kuitenkin tärkeää vähintäänkin tiedottaa harjoittelupaikkaa työharjoitteluntavoitteista, jotta työnantaja osaa suhtautua harjoitteluun myös oppimiskokemuksena ja -ympäristönä.

Viestintäteknologioiden, kuten ohjelmistojen ja sovellusten kehittyttyä ja opiskelijoiden totuttujen viestintätapojen siirtyessä yhä enemmän verkkoon ja mobiililaitteisiin, uusien potentiaalisten ohjaustapojen hyödyntämistä olisi aiheellista pohtia. Mielekäs oppimisen siirto tapahtuu kaikkien toiminnan järjestelmien välisenä vuorovaikutuksena: esimerkiksi, kun koulu ja työpaikka ovat rakentaneet oikeanlaisen järjestelmän, molemmat toimintaympäristöt oppivat toisiltaan jotakin (Ranta-aho 1999, 24).

Ammattikorkeakoulutoiminta on yhä enenevässä määrin yritysten toiminnan kaltaista. Innovaatioiden, tuotannon kehittämisen ja taloudellisen lisäarvon tuotanto tapahtuu vain hyödyntämällä vielä vapaina olevia ihmisten kehittämispotentiaaleja (Juutilainen, Pasanen & Alanko-Turunen 2014, 16). Mikäli oppilaitoksen henkilökunta kokee, että yleisten pedagogisten tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittaisiin lisää voimavaroja, saatetaan se johdon puolelta tulkita vain mielikuvituksen puutteena. Opetus- ja kulttuuriministeriön viimeisimmässä Haaga-Helialle antamassa palautteessa (2011) kehoitetaan oppilaitosta saadun opiskelijapalautteen perusteella kiinnittämään huomiota työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen.

Työssäoppiminen, työkokemuksen kartuttaminen ja/tai käytännön harjoittelu nähdään Suomessa miltei samana asiana. Ne kaikki tähtäävät opetussuunnitelman mukaisten tavoitteiden perustalta oppimiseen ja molempien - sekä opiskelijan että työnantajan tarpeiden - mahdollisimman laajaan huomioonottamiseen. Tärkeintä on kuitenkin löytää tasapaino työelämän ja koulutuksen välillä sekä oikeat ohjauksen ja kokemuksen reflektoinnin muodot. Näin varmistetaan, että taidot, taustanormit ja käytännöt siirtyvät eteenpäin ja kehittyvät. Opiskelijaa ei saa jättää yksin, vaan oppimisprosessia on ohjattava ja valvottava, jotta etusijalla pysyvät virallisen ja epävirallisen oppimisen yhteys sekä teoreettinen kehittäminen ja erilaisissa työskentelykonteksteissa tarvittavien kykyjen kehittäminen. (Isacsson 2013, 150-153.)

### 3 Työyhteisöjen toiminta

Leif Åberg (2000, 56-57) määrittelee työyhteisön tai työorganisaation ihmisryhmittymäksi, jossa työ ja valta on jaettu ja viestintä rakennettu tukemaan sen toimintaa. Työyhteisöllä on aina tavoitteita, jotka se pyrkii saavuttamaan olemassa olevien resurssien puitteissa. Työyhteisöjen olemassaoloon vaikuttaa vahvasti myös omistajien näkökulma. Omistajatahot tarkastelevat työyhteisöä sijoitetun pääoman tuoton (ROI, *Return On Investment*) mukaan, ja usein tuloksekkaat yritykset pysyvät mielenkiintoisina omistajien näkökulmasta. Myös Haaga-Heliaa ohjaavat sen pedagogisten tavoitteiden lisäksi tulostavoitteet.

Työyhteisön toimintaa määrittävät suhteet asiakkaisiin, aikaan ja muihin toimijoihin sekä se, mitä se on aikaisemmin tehnyt. Työyhteisön toimintaa ohjaavat sen käytössä olevat voimavarat. Voimavarojen eli resurssien käyttöön liittyvää potentiaalia ja liikkeenjohtoa kutsutaan resurssien ohjaukseksi. Jotta työyhteisö pysyy elinvoimaisena muuttuvassa ympäristössä, on strategiatyön oltava ennakoivaa eli proaktiivista. Tämän edellytyksiä ovat työyhteisön strategia, missio, visio, toimiva ja tarkoituksenmukainen johtamisjärjestelmä, motivoitunut henkilöstö sekä riittävä toimintamahdollisuuksien liikkumavara. (Åberg 2000, 76-77.)



Kuva 1. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun strategia (Haaga-Helia 2016c)

Asiakasnäkökulman kuuluisi olla jokaisen yhteisön olemassaolon oikeutuksen ehto. Menestyksekään toiminnan lähtökohta on se, kuinka hyvin sidosryhmien odotukset ja tarpeet huomioidaan ja tyydytetään. Myös ammattikorkeakoulujen tulee tarkastella toimintaansa työelämäkumppanien tarpeiden mukaisesti. Usein sidosryhmillä on erilaisia intressejä ja yrityksen on osattava tasapainottaa

nämä erilaiset odotukset kaiken muun toimintansa kanssa. Sidosryhmäviestinnän ennakoivaa suhdetta edustaa halu ylläpitää dialogia, jolla voi olla myönteisiä ja virheiltä ennaltaehkäiseviä vaikutuksia. (Åberg 2000, 57-58; 164-165; Juholin 2013, 51-53.)

Virolainen ja Valkonen puhuvat teoksessaan (2007) innovatiivisista tietoyhteisöistä ja korkeakoulujen roolista innovaatioyhteiskunnan osana. Heidän mukaansa innovatiivisille tietoyhteisöille on tyyppillistä kyky sopeutua ja kasvaa yhteistyötahojen tarpeita mukaillen, taito hyödyntää toiminnan häiriöitä kehitystyön suunnittelemiseksi, yhteisön jäsenten ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehityksen tukeminen sekä tarkoituksenmukainen verkostoituminen muiden asiantuntijayhteisöjen kanssa.

Opiskelijoiden ohella työelämäkumppanit ovat ammattikorkeakoulujen yksi merkittävimmistä sidosryhmistä. Ammattikorkeakoulujen on tärkeää ylläpitää merkityksellisiä suhteita työelämän suuntaan monesta syystä. Yksi syy on saada ajantasaista tietoa työelämän todellisista tarpeista ja muutoksista. Työharjoittelun aikaisten monipuolisten vuorovaikutussuhteiden avulla näitä tarpeita voidaan paremmin ja laaja-alaisemmin seurata.

### **3.1 Yhteisöjen viestintä**

Yhteisöviestinnän käsitteellä tarkoitetaan viestintää, jota yhteisö harjoittaa sisäisesti sekä erilaisten ulkoisten tahojen kanssa. Usein yhteisöviestintä sekoitetaan yritysten harjoittamaan yritysviestintään. Yhteisöviestintä sisältää kuitenkin muidenkin yhteisöjen kuin yritysten viestinnän. Yhteisöviestintä ei ole vain yksisuuntaista tiedottamista vaan myös vuorovaikutteista eli kaksisuuntaista toimintaa. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 13.)

Yhteisöviestintä ei ole vain työyhteisön jäsenten välistä sisäistä viestintää vaan siihen olennaisena osana kuuluvat asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Viestintä voi olla suullista tai kirjallista ja tapahtua niin fyysisessä kuin virtuaalisessakin ympäristössä. Toimivalla viestinnällä rakennetaan osaavia, oman ympäristönsä toiminnasta valveutuneita yhteisöjä. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 60-61.)

Yhteisöviestinnän tarkoituksena on toimia luotaavasti. Viestinnän avulla havaitaan yhteisön olennaiset muutokset ja kehityssuunnat. Niiden merkitys sisäistetään yhteisölle. Muutosten ja kehityskulkujen pohjalta voidaan siten suunnitella laajemmin yhteisön toimintaa ja päätöksenteossa huomioidaan viestinnälliset aspektit. Yhteisöviestinnän keinoilla tuetaan myös työyhteisön pitkäjänteistä kehitystyötä ja toimenpiteitä, joilla yhteisön tavoitteet saavutetaan. (Åberg 2000, 156.)

Yhteisö valitsee käyttämänsä viestinnän kanavat kohderyhmälle ja itselleen sopiviksi niin, että ne palvelevat tilannetta ja tukevat asetettuja tavoitteita. Suunniteltu viestintä on suunnittelematonta paljon tehokkaampaa. Suunniteltu viestintä luo halutunlaisen yrityskuvan, kaikkien osapuolien ajankäyttö tehostuu ja yllätyksiä tulee harvemmin ja ne ovat kontrolloitavissa. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 51; 88.)

### **3.2 Viestinnän suunnittelu**

Ajat, jolloin yritykset saattoivat tehdä strategisen viestintäsuunnitelman seuraavalle 10 vuodelle (tai edes viidelle vuodelle), ovat ohitse. Pitkän aikavälin strategisten suunnitelmien päivittäminen helpottaa yrityksiä vastaamaan teknologisten, taloudellisten, poliittisten, demografisten ja muiden yhteiskunnallisten olosuhteiden muutosten uhkiin. Monet yritykset ovat sisäistäneet, että muutosten ennakointi on tärkeää selviytymisen ja vaurauden kannalta. (Ferguson 1999, 3-4.)

Yhteisön viestinnän suunnittelu perustuu toimintastrategiaan. Haaga-Helian toimintastrategiaan (kuva 1) kuuluvat laadukkaan koulutuksen tarjoaminen ihmisläheisesti ja liike-elämän uudistaminen ja palveleminen vastuullisesti, yhdessä toimien ja taloudellisesti kestävästi (Haaga-Helia 2016c). Viestinnän suunnittelu koostuu kahdesta tasosta: strategisesta ja operatiivisesta tasosta. Viestintästrategian tarkoitus on tukea yhteisön tavoitteiden saavuttamista ja toimia selkärankana päivittäiselle toiminnalle. Strategiatyö alkaa viestinnän tilan perusmäärittelyillä: mitä ovat yhteisön viestinnän tarkoitus ja funktiot, käytettävät kanavat tai foorumit, vastuu- ja oikeusalueet sekä yhteisön tavoiteimago. Lisäksi suoritetaan nykytilanteen arviointi eli yhteisön sidosryhmä- ja resurssianalyysit. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 54-56; Juholin 2013, 87.)

Sidosryhmäanalyysissä selvitetään yhteisön keskeiset sidosryhmät ja millaista informaatiota, käsitteitä, odotuksia tai mielipiteitä niillä on. Resurssianalyysin avulla selvitetään, millaisia viestintää tukevia tietoja ja taitoja yhteisöstä löytyy sekä kartoitetaan yhteisön tekniset ja rahalliset resurssit. Strategisen tason linjauksiin pohjautuen laaditaan viestintäsuunnitelma, joka kattaa operatiivisen tason käytännön viestinnän toimenpiteet. Viestintäsuunnitelma laaditaan yleensä tietyksi ajanjaksoksi, jonka aikana ja jälkeen sen tuloksia arvioidaan ja mitataan. Viestintäsuunnitelman avulla viestinnälle asetetaan tavoitteet ja toteutussuunnitelma. Ne myös helpottavat ennakoitavuutta ja yhdistävät viestinnän irralliset toimet yhdeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 54-56; Juholin 2013, 92-93.)

Sidosryhmäviestintä tai sidosryhmädialogi kattaa myös kanssakäymisen työyhteisön sidosryhmien eri alaryhmien ja yksittäisten toimijoiden kanssa. Termi sidosryhmädialogi viittaa viestinnän vuorovaikutteisuuteen. Sidosryhmäanalyysillä selvitetään, miten eri ryhmät suhtautuvat yhteisöön ja mitä

odotuksia niillä on sitä kohtaan. Yhteistyökumppaneiden kanssa dialogia syntyy päivittäisessä yhteistyössä tai esimerkiksi erilaisten projektien tai hankkeiden puitteissa. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 73-74.) Työelämäkumppanin olisikin tärkeä viestiä oppilaitokselle työharjoittelujakson aikana merkittävistä asioista tai muutoksista ja jopa osoittaa mielenkiintoa oppilaitosyhteisöä ja sen kehitystä kohtaan.

Sidosryhmäviestintä muovautuu sidosryhmän mukaan. Eri sidosryhmiin ollaan yhteydessä eri syistä ja viestinnän motiivit muokkaavat aina viestien sisältöjä. Työharjoittelun aikana työelämäkumppani otetaan mukaan oppilaitoksen työharjoitteluohjaajan ja opiskelijan jo aiemmin avaamaan vuoropuheluun. Kyseessä on korkeakoulun tärkeä sidosryhmä ja keskinäisviestintä on loppuun asti mietitty tavoitteellinen kokonaisuus. Viestinnän strategisen ja operatiivisen tason suunnittelulla tästä kolmitahoisesta viestinnästä voidaan luoda kaikille merkityksellistä sanomien vaihdantaa.

Työharjoittelun aikaista viestintää ja sen keinoja voidaan kehittää nykyisestä. Tiedonkulkua oppilaitoksen, työharjoittelupaikan ja opiskelijan välillä voidaan tehostaa monin eri keinoin. Kehityksen ja innovoinnin esteenä ovat tällä hetkellä paitsi resurssien rajallisuus myös muutoshaluttomuus koken harjoittelukäytäntöjä. Niin kauan kuin työharjoittelun aikaisen aktiivisemmän vuoropuhelun merkityksellisyyttä ei ole tunnustettu ja syvällisemmin ymmärretty, ei sen tehostamiseen suunnata voimavaroja ja käytännöt pysyvät entisenlaisinaan.

Tieteen tuottamia työhön liittyviä teoreettisia päätelmiä ja havaintoja saattaa usein olla vaikea soveltaa käytännön työhön, johon sovelluksilla nimenomaisesti on tarvetta. Papereiden pyörittely ei johda tuloksiin, joita yrityksen taholta usein toivotaan mahdollisimman kustannustehokkain keinoin. Kuitenkin liikemaailman ja erilaisten tutkimustahojen jatkuvasti lisääntynyt yhteistyö on osoittautunut tulokselliseksi. Erityisesti verkko- ja verkosto-osaamisessa painotetaan yhteistoiminnan merkitystä, vertaisoppimista, luovien ratkaisujen ja efektiivisyyden lisääntymistä. (Koskela ym. 2007, 87-90.)

### **3.3 Digitaalinen viestintä**

Verkkoviestinnän nopea kehitys on luonut kokonaan uuden todellisuuden. Jos yhteisö onnistuu sisäistämään tapahtuneen teknologisen kehityksen, tarjoaa digitaalinen maailma yhteisöille monia uusia viestinnän mahdollisuuksia. Digitalisaatio on kuitenkin tuonut mukanaan paljon uusia erityispiirteitä ja ulottuvuuksia, joihin yhteisön on ensin tutustuttava ja sitten ymmärrettävä niiden käyttö-tarkoitus ja mahdollisuudet.



Digitaalinen viestintä edellyttää onnistuakseen uudentyypisten taitojen ja osaamisen kehittämistä yhteisöissä. Se vaatii ominaislaatussa mukaisen kerronnan ja ilmaisun ymmärrystä. Sitä ymmärrystä sanotaan medialukutaidoksi, ja sen ymmärryksen käyttämistä viestinnällisesti kutsutaan mediatajuksi. (Luukkonen 2013, 313.)

Suuri osa modernien yhteisöjen ulkoisesta viestinnästä tapahtuu verkon välityksellä. Perinteisten viestinnän keinojen rinnalle ja jopa niiden ohi ovat nousseet lukuisat erilaiset tietoverkkojen mahdollistamat viestinnän kanavat, jotka parhaimmillaan tehostavat ja helpottavat yhteisön toimintaa ja säästävät resursseja. Esimerkiksi tietoteknistä apua tai erilaisia tapaamisia voidaan järjestää videopuhelu- tai striimausohjelmien välityksellä. Oppilaitoksien ja työelämäkumppanien väliset viestinnän tarpeet on selvitetty sidosryhmäanalyysin avulla ja työharjoittelun aikaisen viestinnän toimivuuden takaamiseksi laadittu viestintästrategia ja –suunnitelma. Nykyinen verkon välityksellä tapahtuva viestintä on monipuolistanut osapuolien välisen viestinnän mahdollisuuksia, vaikeivat yritykset voikaan täysin sivuuttaa välineetöntä eli kasvokkain viestintää. Elisa Juholin (2013, 253) toteaaakin henkilökohtaisen viestinnän ja tapaamisten olevan edelleen kaikista viestinnänkeinoista vaikuttavin.

Verkkoviestinnän suunnittelu kuuluu olennaisena osana strategiatyöhön. Mihinkään tekniseen ratkaisuun ei tule päätyä puolihuolimattomasti tai pakottaa sitä ei-ominaiseen, kavennettuun käyttövyönteeseen. Viestintäratkaisuja löytyy riittämiin, kyse on vain yhteisön kyvystä kohdentaa ne oikeisiin käyttötarkoituksiin. Kun strategiatyö, prosessisuunnitelmat ja mallit on tehty sekä tekniset välineet valittu, täytyy yhteisön miettiä myös ylläpitoa ja seurantaa. Teknisen ylläpidon tavoitteina ovat: 1) häiriöttömän palvelun takaaminen, 2) sisältöjen ylläpito (tiedon, kerronnan ja dialogitoimintojen päivittäminen, usein kohderyhmien tiedontarpeet huomioiden) sekä 3) käyttökokemuksen ylläpito (jatkuva, mieluisa ja tarpeita tyydyttävä palvelu käyttäjälle). (Luukkonen 2013, 312.)

Digitaalisen median ilmaisutyyppeihin kuuluu kahdeksan elementtiä: teksti, ääni, valokuva, video, grafiikka, animaatio, tietokantahaku ja vuorovaikutteisuus. Viimeisellä viitataan niin ihmisen ja koneen, ihmisen ja sisällön kuin ihmistenkin välillä tapahtuvaan vuorovaikutukseen verkon välityksellä. Suunnittelu ja toteutusvaiheessa tulee ottaa huomioon yhteisön valmiustaso digitaalisten ratkaisujen suhteen sekä mahdolliset kehittämis- ja koulutustarpeet.

Teknologia on luonut monia uusia toimintaedellytyksiä verkkojen toimintaan. Verkkopohjaiset foorumit ja muut kanavat mahdollistavat yhteydenpidon ja työtoimet ajasta ja paikasta riippumattomasti. Kaikkien asianomaisten saatavilla olevat työkalut ja työskentelytilat edistävät avointa kommunikointia, yhdessä oppimista ja tiedon yhteistä rakentamista. Olennaista on, että verkon resurssit, kuten pääsy verkon metadataan tai yhteys toimintaa ohjaaviin tahoihin, ovat nopeasti osanottajien tavoitettavissa. (Koskela ym. 2007, 106-107.)

### 3.4 Sosiaaliset verkostot

Verkkoyhteisöt ja sosiaaliset verkostot ovat muuttaneet viestinnän rakenteita pysyvästi. Sosiaalinen media on tuonut myös yritysviestintään uuden läsnäolon ja vuoropuhelun ulottuvuuden. Verkossa yleisö tulkitsee yhteisön lähettämät viestit eikä viestien kulkua ja elinkaarta enää voida samalla tavalla ohjailla ja ennakoida.

Yksi sidosryhmäviestinnän kanava on ekstranet. Ekstranet toimii sisäisen intran ja julkisten verkkosivujen rajalla. Se on yhteisön ja valittujen sidosryhmien välinen suljettu verkkopalvelu, johon käyttäjällä on sisäänkäyntiin oikeuttavat tunnukset. Ylläpitäjä voi luoda lisää käyttäjätunnuksia tarpeen mukaan. (Synodi 2015.) Ekstranetpalvelut ovat sidosryhmärajatöitä ja rekisteröitymistä vaativia. Tarkoitus on profiloida palvelu vastaamaan yhteisöjen ja sidosryhmien välisiä viestinnän ja tiedon jakamisen tarpeita, tehdä se käyttäjäystävälliseksi ja tarjota lisäarvoa suhteessa julkiseen sivustoon. (Luukkonen 2013, 326-327.)

Sosiaalinen media on kuitenkin tuonut paineita toimivien informaatioympäristöjen luomiselle. Yhteisöjen on kyettävä yhä nopeampaan tai jopa reaaliaikaiseen sidosryhmäviestintään pysyäkseen relevantteina. Jos yhteisö jättää reagoimatta tai reagoi sitä koskeviin tai sille suunnattuihin viesteihin liian hitaasti, on se jo menettänyt aloitteen ja mahdollisesti jopa maineensa, kun viestit ja kommentit leviävät sosiaalisen median verkostoissa. (Ibid.)

Sosiaalinen media lisää yhteisöjen näkyvyyttä, kerää kävijämääriä verkkosivuille sekä mahdollistaa informaationkeruun sidosryhmien käyttäytymisestä digitaalisessa mediassa. Sosiaalisen median seuraaminen ja päivittäminen vie yhteisöltä usein luultua enemmän ajallisia resursseja. Sosiaalisen median hoitaminen ei ole vuodatusmainen tiedotuskanava vaan jatkuvaa, hyviä vuorovaikutustaitoja vaativaa yhteisöllistä dialogia. (Luukkonen 2013, 332-334.)

Erilaiset verkkoratkaisut helpottavat osanottajien välistä yhteistoimintaa, tiedonvälitystä ja toiminnan kehittämisideointia. Vaikka työharjoittelun aikainen viestintäjakso ei sitouta osapuoliaan mahdollisimman pitkäksi aikaa, on päämäärien asettaminen tärkeää, jotta viestintä tapahtuu yhteisillä pelisäännöillä ja saavutetaan kaikille paras mahdollinen hyöty.

Onnistunut sosiaalinen verkostoituminen lisää yrityksen sisäistä ja ulkoista sijoitetun pääoman tuottoa ja voi luoda etulyöntiasemaa kilpailijoihin nähden. Sosiaalisen verkostoitumisen työkalut kasvattavat myös tavanomaisia vuorovaikutustaitoja. Ne mahdollistavat proaktiivisen yritysympäristön, joka yhdistää paremmin työntekijät ja asiakkaat keskenään ja omilla tahoillaan. Näin taataan pääsy

uudemman ja paremman tiedon äärelle ja luodaan edellytykset tehokkaampaan viestintään yhteisöissä. (Powell 2009, 129.)

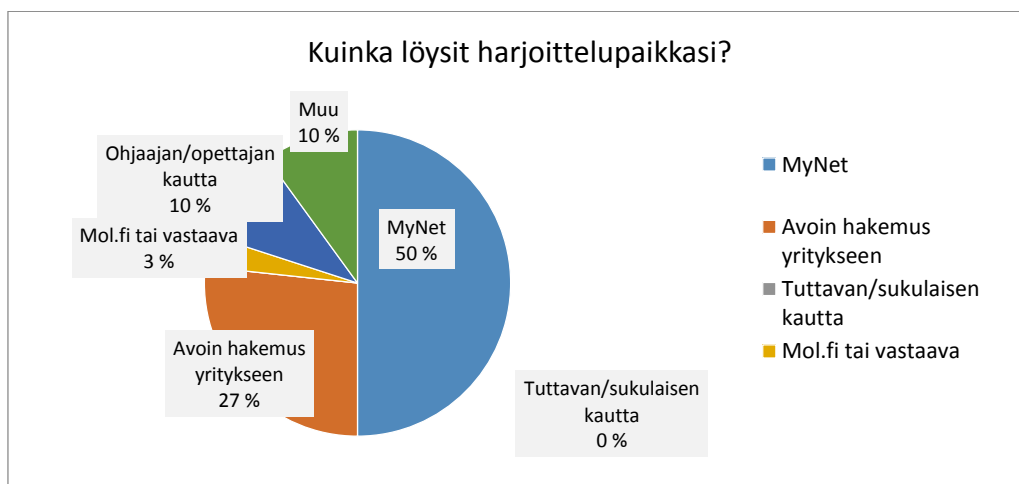
## 4 Kyselytutkimuksen tulokset

Ratkaisuja kappaleessa 2. esitettyjen opinnäytetyön tutkimuskysymysten selvittämiseksi on ensisijaisesti tutkittu kyselylomakkeella, johon vastasi 30 vuosina 2014–2016 työharjoittelunsa suorittanutta tai työharjoittelunsa loppusuoralla olevaa opiskelijaa. Kysely oli avoin kaikille Haaga-Helian opiskelijoille ja linkkiä kyselyyn jaettiin kahdella Facebookin ryhmäsiivulla. Kyselyyn vastattiin 14.4.–20.4.2016 välisenä aikana. Kyselyssä käytettiin sekä Likertin-asteikon mukaista järjestysasteikkoperusteista metodologiaa sekä avoimia tai osittain avoimia kysymyksiä. Kyselytutkimuksen numeerisesti mitattavien kysymysten tulokset on kuvattu taulukkoina ja diagrammeina (kuviot 1-11).

Kappaleissa 4.1. - 4.7. on esitetty numeeriset kaaviot ja niihin pohjautuvat päätelmät. Aineiston analysointi on ryhmitelty harjoittelujaksotuksen mukaan: 4.1.) ohjautuminen ja ohjaus ennen työharjoittelua, 4.2.- 4.3.) viestintä ja ohjaus työharjoittelun aikana, ja 4.6.) viestintä ja raportointikäytännöt työharjoittelun jälkeen. Lisäksi kappaleessa 4.4. on esitetty verkossa ohjaamisen mahdollisuudet ja kappaleessa 4.5. erikoistumisopinnoista hyötyminen työharjoittelussa.

### 4.1 Harjoitteluun ohjautuminen

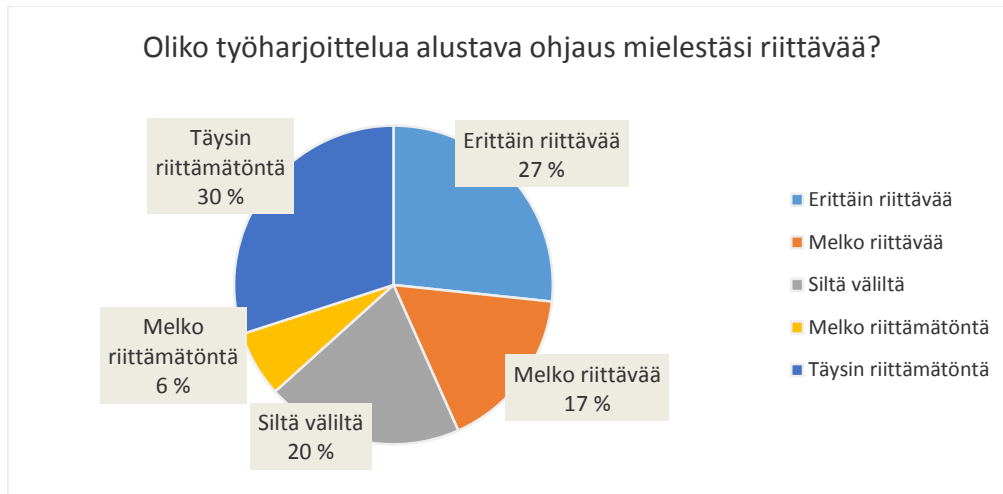
Kysely aloitettiin tiedustelemalla, mitä kanavaa käyttäen opiskelijat olivat löytäneet työharjoittelupaikkansa. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, mihin kanavien kehitykseen ja neuvontaan tulisi keskittyä harjoitteluun ohjautumisvaihetta ajatellen.



Kuvio 1. Haaga-Helian MyNetin kautta löydettiin enemmistö harjoittelupaikoista

Kyselyn mukaan puolet harjoittelupaikoista löydettiin Haaga-Helian MyNetistä, joka on Haaga-Helian työntekijöiden ja opiskelijoiden käyttöön rajattu lähiverkko eli intranet. MyNet-verkon kautta Haaga-Helian opiskelijat pääsevät Laura-rekryointisivustolle, josta työilmoitukset löytyvät. MyNet oli ehdottomasti suosituin hakuväylä työharjoitteluun.

Joka neljäs vastanneista haki paikkaa suoraan yrityksestä ja joka kymmenes opiskelija löysi työharjoittelupaikkansa ohjaajan tai opettajan kautta.

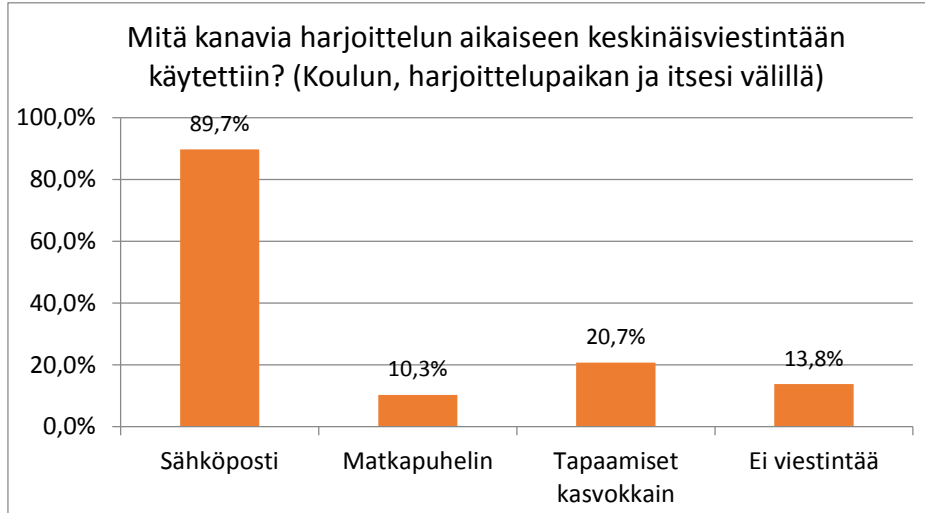


Kuvio 2. Opiskelijoiden mielipidejakauma työharjoittelun alustavan ohjauksen riittävydestä

Mielipiteet harjoittelua edeltävän ohjauksen riittävydestä jakautuivat melko tasan (kuvio 2). 30 prosenttia vastaajista koki alustavan ohjauksen täysin riittämättömänä ja vastaavasti 27 % ohjauksen erittäin riittävänä. Joka viides suhtautui harjoittelua edeltävän ohjauksen määrään ja laatuun puolueettomasti.

## 4.2 Viestintä harjoittelun aikana

Opiskelijapalautteen perusteella yhteydenpito oppilaitoksen ja työharjoittelun tarjoajan välillä oli melko vähäistä ja usein ennen työharjoittelun loppusuoraa osapuolet eivät olleet keskenään tekemisissä millään tavoin.



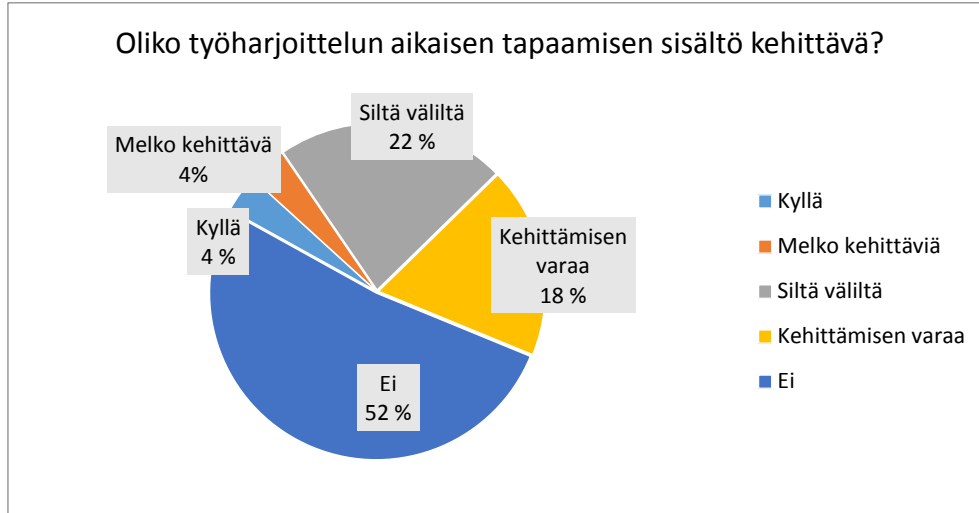
Kuvio 3. Suosituin opiskelijan käyttämä viestinnän kanava oli sähköposti

Vain noin 23 prosenttia vastanneista opiskelijoista ilmoitti oppilaitoksen olleen harjoittelupaikkaan tiedettävästi yhteydessä ja silloinkaan opiskelija ei ollut mukana osapuolena viestinnässä.

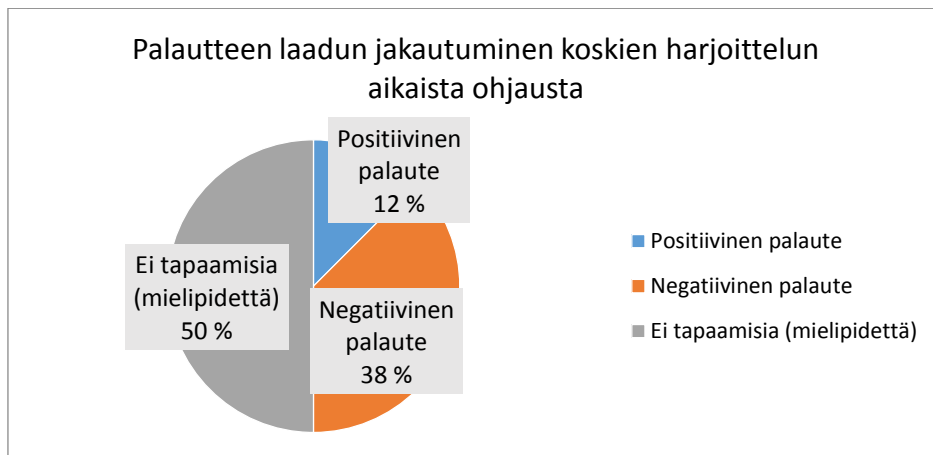
Kuvion 4 mukaan yleisemmin viestien vaihtoa tapahtuu sähköpostitse satunnaisesti opiskelijan ja oppilaitoksen välillä, ilman työelämäkumppanin osallistumista siihen. Sähköpostin lisäksi viestejä välitettiin kasvokkain (20,7 %) ja matkapuhelimitse (10,3 %). 13,8 % vastaajista ilmoitti, ettei keskinäisviestintää ollut työharjoittelun aikana ollenkaan.

### 4.3 Kontaktiohjaus harjoittelun aikana

Kaikissa Haaga-Helian koulutusohjelmissa ei järjestetä työharjoittelun aikana kontaktiohjausta ollenkaan. Näin ollen vain puolet kaikista vastaajista oli osallistunut työharjoittelun aikana järjestettyyn kontaktiohjauskertaan.



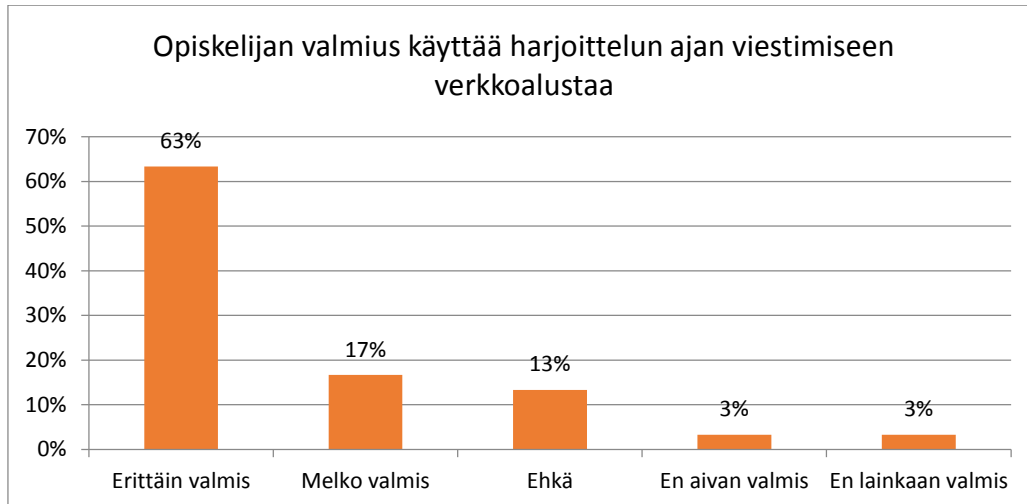
Kuvio 4. Vain 8 % vastaajista piti harjoittelun aikaista tapaamista kehittäväenä tai melko kehittäväenä



Kuvio 5. Palautteen laatu koskien harjoittelun aikaista kontaktiohjaustyötä

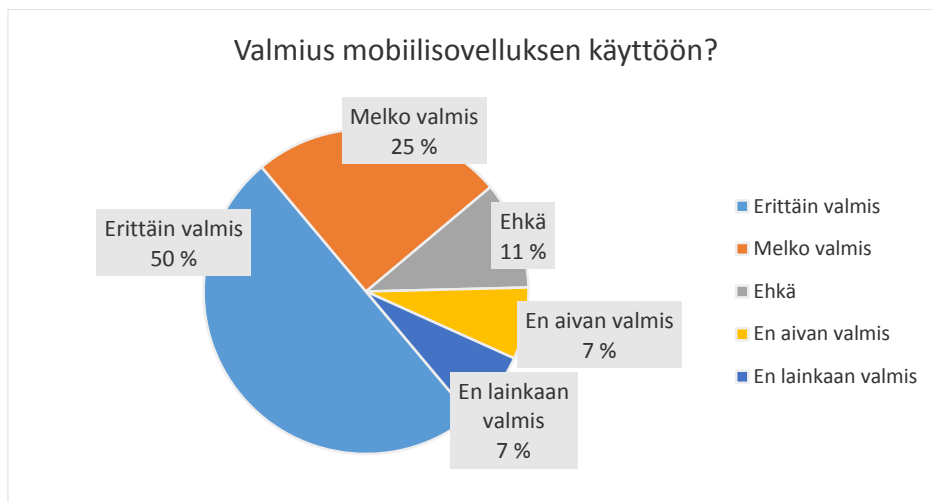
Mielipiteet harjoittelun aikaisesta kontaktiohjauksesta olivat enimmäkseen kriittisiä. Ne opiskelijat, jotka olivat osallistuneet tai joille oli järjestetty harjoittelun aikaista kontaktiohjausta, antoivat sitä koskien palautetta. Noin joka kymmenes oli tyytyväinen saamaansa ohjaukseen. Kuitenkin 70 % palautetta antaneista koki, että ohjauksessa oli parantamisen varaa. Tutkimuksesta ei kuitenkaan käy ilmi, millainen harjoittelukokemus olisi vastanneiden kesken mahdollisesti ollut, jos ohjausta olisi tarjottu enemmän. Vastauksia on käsitelty enemmän luvussa 4.7.2.

#### 4.4 Verkossa ohjaaminen



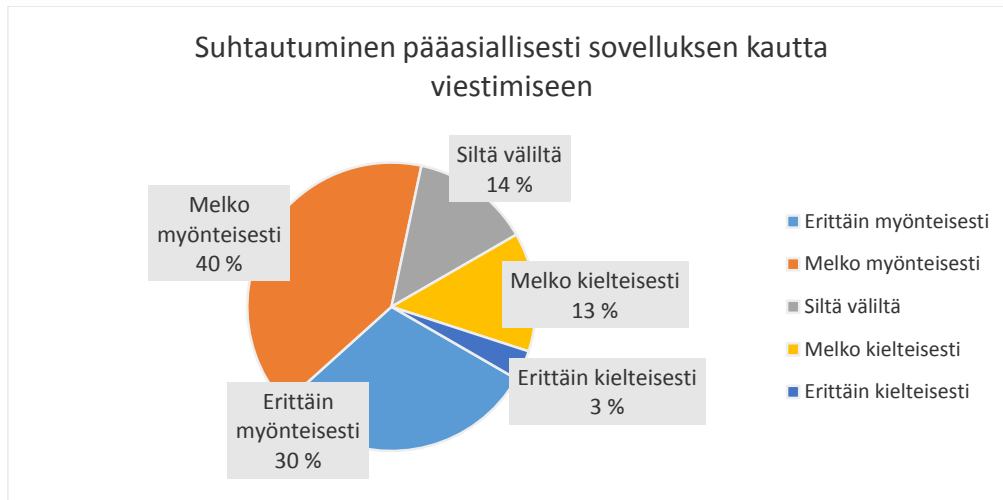
Kuvio 6. Opiskelijoiden valmius siirtyä käyttämään verkkoalustaa

Suurin osa, 80 % kyselyyn vastanneista opiskelijoista olisi valmis käyttämään harjoittelun aikaiseen yhteydenpitoon verkkoalustaa. 13 % vastanneista saattaisi olla valmiita ja 6 % ei olisi valmiita käyttämään verkkoalustaa. Suurin osa suhtautui verkkoalustan käyttöön kuitenkin myönteisesti. Verkkoalustalla tässä yhteydessä voidaan tarkoittaa esimerkiksi Microsoft Sharepoint- tai Moodle-oppimisympäristöä, jotka Haaga-Heliällä ovat jo käytössä opetuksessa.



Kuvio 7. Opiskelijoiden valmius siirtyä käyttämään mobiilisovellusta

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista puolet olivat erittäin valmiita ja 25 % melko valmiita siirtymään mobiilisovelluksen käyttöön. Noin joka kymmenes vastaaja ei ollut varma ja 14 % vastaajista eivät aivan tai lainkaan valmiita siirtymään mobiiliohjaukseen. Haaga-Heliällä ei tällä hetkellä ole käytössä mobiililaitteille tarkoitettua alustaa ohjaukseen ja viestintään.



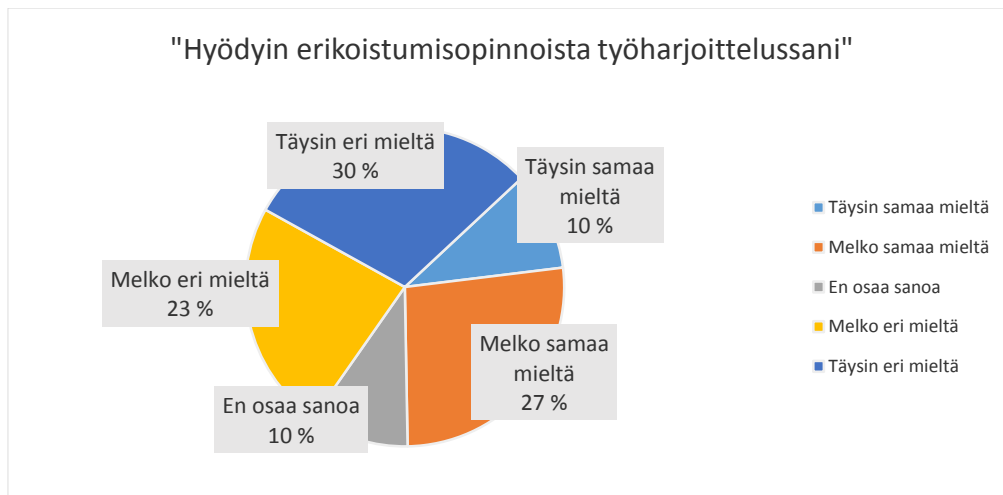
Kuvio 8. Opiskeliyoista 70 % suhtautuisi pääasiallisesti mobiilisovelluksen kautta viestimiseen erittäin tai melko myönteisesti

Myönteisesti mobiilisovelluksen kautta viestimiseen suhtautui 70 % vastaajista (30 % erittäin myönteisesti, 40 % melko myönteisesti), joten opiskelijanäkökulmasta ainakin osittainen mobiilisovellukseen siirtyminen olisi tämän perusteella mielekästä.

#### 4.5 Pääaineopinnot ja erikoistuminen

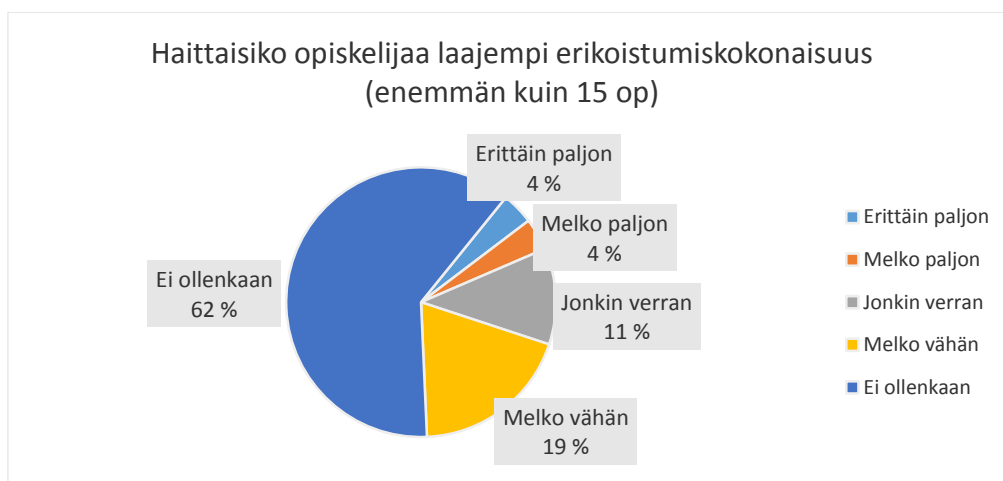
Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmissa on erilaisia painotuksia koskien erikoistuvaa oppimista. Joissakin koulutusohjelmissa erikoistumisopinnot ovat verrattain paljon laajemmat ja syvällisemmät, mikä käytännössä tarkoittaa useampia kursseja ja opintopisteitä. Esimerkiksi liiketalouden koulutusohjelmassa tämä tarkoittaa 45 opintopisteen laajuista kokonaisuutta. Myyntityössä vapaasti valittavat opinnot on tarkoitettu erikoistumiseen ja niiden määrä opintosuunnitelmassa on 15 opintopistettä. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa erikoistumiskursseja tarjotaan 12 opintopisteen edestä. (Haaga-Helia 2016d.)





Kuvio 9. Kuinka opiskelijat kokivat hyötynensä erikoistumisopinnoistaan työharjoittelussa

Mielipiteet siitä, hyötyivätkö opiskelijat erikoistumisopinnoistaan työharjoittelun aikana, kallistuivat kielteisten mielipiteiden puolelle. Vastaajista 30 % koki, ettei hyötynyt koulutusohjelmansa erikoistumisopinnoista lainkaan, kun vastaavasti vain 10 % koki hyötynensä paljon.

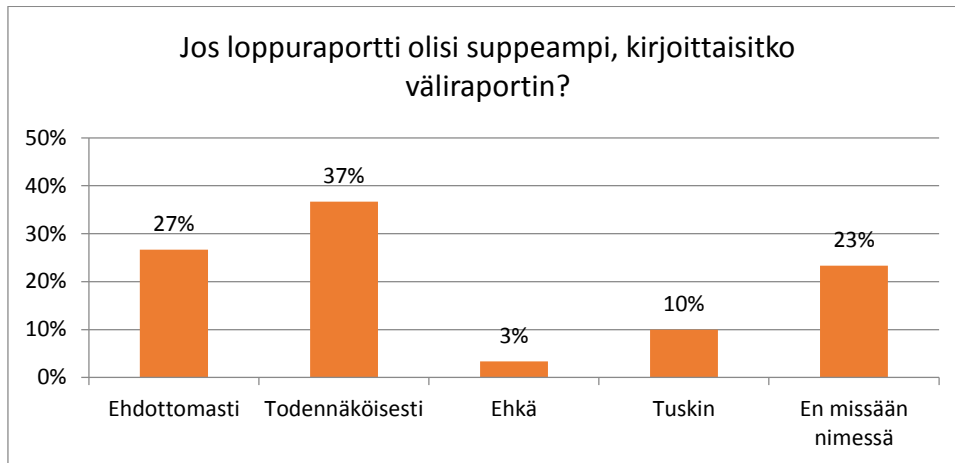


Kuvio 10. 62 prosenttia vastaajista ei lainkaan haittaisi laajempi opintoihin liittyvä erikoistumiskokonaisuus

Kysyttäessä opiskelijoiden valmiutta suorittaa erikoistumisopinnot nykyistä laajempaan kokonaisuuteen, 62 % vastaajista koki, ettei laajempi kokonaisuus haittaisi ollenkaan ja 19 %:a vastaajista laajempi kokonaisuus haittaisi melko vähän. Opiskelijoiden keskuudessa vaikuttaisi olevan selvää, että syvällisempi ja laajempi erikoistuneisuus on ehdottomasti työelämän kannalta positiivinen asia.

#### 4.6 Loppuraportointi

Työharjoittelun päätteeksi opiskelijat kirjoittavat harjoittelukokemuksistaan ja työtehtävistään suhteellisen kattavan loppuraportin. Opiskelijoilta kysyttiin valmiudesta kirjoittaa jonkinlainen välityö tai -raportti, jos loppuraportti olisi suppeampi. Tarkoituksena oli selvittää oppilaiden kokemuksia raportointikäytännön mielekkyydestä.



Kuvio 11. Suhtautuminen väliraportointiin

Opiskelijoilta kysyttiin myös työharjoittelun loppuraportointikäytännöstä. Opiskelijoiden keskuudessa joka neljäs olisi valmis kirjoittamaan harjoittelun aikana väliraportin, jos loppuraportti olisi vastaavasti suppeampi. Kuitenkin lähes yhtä moni ei missään nimessä haluaisi harjoitteluun väliraportointikäytäntöä. Positiivisesti väliraportin tekoon suhtautui kuitenkin yhteensä 63 % vastaajista ja kielteisesti vain 33 prosenttia.

#### 4.7 Pääteelmät

Kyselytutkimuksen perusteella on mahdollista todeta, että harjoittelun aikaista ohjausta pitäisi tehostaa ja tarjota tarvittaessa enemmän. Pääteelmät on jaettu neljään osaan siten, että kappale 4.7.1. käsittelee harjoitteluun ohjautumista, kappaleet 4.7.2. harjoittelun aikaista ohjausta ja viestintää ja kappale 4.7.3. opiskelijan pääaineopintojen kytkeytymistä harjoitteluun sekä loppuraportointikäytäntöä. Kappale 4.7.4. sisältää pohdinnan kyselytutkimuksen tuloksista.

#### 4.7.1 Ohjaus ennen harjoittelua

Puolet opiskelijoista löysi harjoittelupaikkansa Haaga-Helian intrasivujen kautta. MyNetin rinnalle olisi kuitenkin hyvä harkita myös vaihtoehtoisiaakin rekrytointikanavia monien työnkuvien ollessa murroksessa ja oppilaitosten poikkitieteellisyyden lisääntyessä. Työnantajan oletukset opiskelijoiden osaamisvalmiuksista eivät välttämättä vastaa todellisuutta ja työhön soveltuminen riippuu nykyään yhä enemmän myös opiskelijan omasta osaamisesta ja mielenkiinnon kohteista.

Koulutusohjelmakohtaisten hakujen sijaan voitaisiinkin harkita siirtymää integroidumpaan ilmoituskanavamalliin. Hakuilmoitusten suuntaaminen laajemmalle opiskelijaryhmälle voisi lopulta palvella sekä oppilaiden että työnantajan tarpeita. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden yleinen rekrytointikanava Jobstep.net voitaisiin tuoda takaisin mukaan yhdeksi Haaga-Helian ilmoituskanavaksi. Tällä hetkellä Haaga-Helian opiskelijat jäävät Jobstepin ilmoitusten ulkopuolelle. Lisäksi esimerkiksi Aarresaari-rekrytointiverkosto voisi myös toimia yhtenä potentiaalisena väylänä etsiä harjoittelupaikkaa. On myös mielenkiintoista huomioda, ettei kukaan vastaajista ollut päätenyt työharjoittelupaikkaansa tuttavien tai sukulaisen välityksellä ja onkin tärkeää opiskelijan työelämävalmiuksien kannalta, että he oppivat hoitamaan työnhakuprosessin edes osittain itsenäisesti.

Työharjoitteluun hakemisen prosessi on lähes verrattavissa minkä tahansa työpaikan hakuun ja työharjoittelu on tietenkin ensitilassa opiskelijan ja työnantajan välinen tapahtuma. Korkeakouluopiskelijat mielletäänkin usein lisäksi itsenäisiksi toimijoiksi ja koetaan, että he pärjäävät hyvin ilman ”kädestä pitämistä”.

Harvoin liika ohjaus on kuitenkin pahitteeksi ja kuten vastauksista on pääteltävissä, osa opiskelijoista olisi selkeästi tarvinnut ja toivonut enemmän etukäteen ohjausta. Myös se, mihin vaiheeseen omia opintoja työharjoittelu olisi optimaalisinta sijoittaa, saattaa aiheuttaa osassa opiskelijoita epävarmuutta. Kyselyn vastauksissa todettiin myös muun muassa, että ”opiskelija joutuu itse etsimään mynetistä ohjeet koskien harjoittelua ja vaadittuja raportteja ja lomakkeita” eivätkä yksityiskohtaisemmat ohjeet tule ohjaajilta. Lisäksi ehdotettiin, että jo opinnohjauksen tapaamisissa voitaisiin puhua harjoitteluun liittyvistä asioista tai että varsinaisia harjoitteluinfoja järjestettäisiin useammin, jotta jokaisella olisi mahdollisuus osallistua infoon. Eräs opiskelija totesikin, että ”työharjoitteluinfoja voisi olla useammin, sekä vaikka opotapaamisissa voisi asiasta puhua laajemmin.” Toinen kuvaili harjoitteluinfoa seuraavasti: ”parin tunnin sessio, ei kovin monipuolinen eikä uusia asioita oppinut (perustietoja, jotka tietää jo ennestään) mutta henkilökohtaisesti en kovin laajaa ohjausta olisikaan tarvinnut.” Harjoitteluinfojen sisällöstä toivottiin myös suuntautumisopintokohtaisempaa yleispätevien ohjeistusten sijaan sekä käytännönläheistä ohjeistusta työskentelytavoista työpaikoilla.

Opiskelijan hakuprosessia pitäisi tukea ja ohjata tarvittaessa sopivanlaisten työharjoittelupaikkojen suuntaan, jos opiskelijalla on sen suhteen vaikeuksia. Eräs opiskelijoista kertoi ohjaajan ehdottaneen koulutusasteeseen nähden täysin epäsopivia harjoittelukohteita (kaupan kassamyynnin työ). Paikan löytämisessä ei välttämättä avusteta ja osa opiskelijoista koki, ettei opettajia oikeastaan kiinnosta, miten harjoittelu lopulta järjestyy tai sujuu. Tällä hetkellä opiskelijan ohjaus koetaan verrattain pintapuoliseksi kautta opintojen, ellei opiskelija itse aktiivisesti hakeudu ohjaukseen.

#### **4.7.2 Ohjaus harjoittelun aikana**

Opiskelijoiden palautteen perusteella oppilaitos lähettää heidän harjoitteluun koskevan palautekyselyn työnantajalle harjoittelun päätyttyä, mutta palautteen sisältöä ei jaeta opiskelijan kanssa. On loogista, että oppilaitosta kiinnostaa kuulla työelämäkumppanin versio siitä, kuinka harjoittelu on sujunut. Järjestely ei kuitenkaan palvele opiskelijan henkilökohtaista kehitystä. Harjoitteluohjaajan ja opiskelijan olisi hyvä käydä palaute yhdessä läpi, jotta opiskelija saisi tietoonsa, mitä kehittämiskohtia omassa työskentelyssä on. Opiskelijan itse kirjoittama raportti työharjoittelusta on sekin omanlaisensa kehittämistyökalu, mutta opiskelija ei kuitenkaan voi antaa omasta suoriutumisestaan täysin objektiivista kuvaa ja reflektoinnin hyödyt nykyisenkaltaisella raportointimallilla jäävät muutoinkin vähäisiksi. Vaikka työharjoittelun raportoinnilla tähdätään myös siihen, että opiskelija itse osaisi arvioida omat vahvuutensa ja heikkoutensa, olisi työnantajan antama palaute hyvä jakaa kehittämismielessä myös opiskelijan kanssa.

Yleisesti opiskelijat toivoivat oppilaitokselta enemmän kontaktia työharjoittelun aikana harjoittelupaikalle päin ja esimerkiksi enemmän tapaamisia, joissa harjoittelun sujumisesta voitaisiin keskustella. Jotkut yksilöt ovat toki itseohjautuvampia kuin toiset, eikä näiden kolmen toimijan välistä yhteydenpitoa aina pidetä tarpeellisena. Silti keskinäisen yhteydenpidon ohittaminen tai sen kokeminen turhaksi harjoittelun aikana laiminlyö paitsi saavutettuja työelämäsuhteita eikä helpota aikaansaajien suhteiden ylläpitämistä. Yhteydenpidon puute saattaa jopa estää uusien työelämäsuhteiden ja kontaktien syntymisen. Joka tapauksessa oppilaitoksen olisi tärkeää ylläpitää vuoropuhelua työelämäkumppanien kanssa työharjoittelujaksojen aikana.

Jatkuvalle kontaktiohjaukselle harjoittelun aikana tuskin on tarvetta. Opiskelijat, jotka olivat osallistuneet tapaamisiin, kommentoivat kuinka mukavaa oli tavata muita työharjoitteluun suorittavia opiskelijoita ja saada tietää heidän kuulumisiaan. Tällä hetkellä kontaktitapaamisten suurin hyöty onkin opiskelijoiden vastausten perusteella niiden vertaistuellinen ulottuvuus, sillä varsinainen pedagoginen sisältö jäi vastaajien mielestä heikoksi.

Opiskelijat, jotka osallistuivat harjoittelun aikaiseen tapaamiseen, olivat enimmäkseen tyytymättömiä sen sisältöön. Eräs opiskelija kertoi seuraavaa: ”tapaamisen sisältö oli pielessä. Jokainen kertoi harjoittelustaan, se ei ollut millään tavalla rakentavaa tai opettavaista.” Toisen opiskelijan mukaan ”tapaaminen oli vähän turha, kävimme läpi asioita jotka olisi voinut vain lukea jostain. Toisaalta opiskelukavereiden näkeminen ja vertaistuki oli hyvä juttu.” Opiskelijat kokivat, että tapaaminen ei ollut kovinkaan hyödyllinen tai rakentava. Tapaamisen informaatioarvoa ja työelämäyhteyttä pidettiin heikkoina. Tapaamisen sisältö pitäisi suunnitella siten, että se tukee ja ohjeistaa opiskelijan harjoitteluperiodia. Voitaisiin käydä läpi, toteutuvatko kaikki harjoittelulle asetetut tavoitteet, työnantajan velvoitteet ja kerrata opiskelijan omat vastuut sekä puhua siitä, mitä taitoja harjoittelussa on tähän asti tarvittu. Lisäksi työharjoittelun aikana opiskelijoille olisi jo hyvä alkaa puhumaan opintojen loppuvaiheista. Tapaamisessa voitaisiin ohjeistaa tarkastamaan viimeiset kurssivalinnat, neuvoa opinnäytetyöprosessiin liittyvistä asioista ja informoida CV-pajoista ja koulusta työelämään siirtymisestä.

Vuorovaikutteisuuden lisäämiseksi olisi tärkeää, että valittu kanava olisi elävä sosiaalinen tila, jossa viestintä koettaisiin vapaaksi ja mahdollisimman vaivattomaksi. Näin ollen alustan käyttöönoton on oltava helppoa ja käyttöliittymän mahdollisimman selkeä: mieluummin yksinkertaistettu kuin liian monimutkainen. Esimerkiksi Moodle- ja Sharepoint-alustat ovat jo entuudestaan suurelle osalle opiskelijoista tuttuja, joten niiden jatkettuja käyttömahdollisuuksia voisi olla hyödyllistä tarkastella. Verkkoalustojen mahdollisuuksia esitellään lisää kappaleessa 7.

Moodle-oppimisympäristöstä on esimerkiksi mahdollista versioda koulukohtainen sovellus oppilaitosten käyttöön. Mobiilisovelluksien ehdoton hyöty on, että ne kulkevat älypuhelimien mukana taskussamme. Yksinkertaista käyttöliittymää on nopea oppia käyttämään ja sovelluksen kautta reagointi esimerkiksi erilaisiin kyselyihin ja pikaviesteihin on helppoa ja nopeaa. Myös kynnys lähettää viestejä sovelluksen välityksellä voi olla matalampi kuin esimerkiksi sähköpostiviestin lähettäminen ohjaajalle.

Opiskelijat ovat yhä enenevässä määrin suvereenia älypuhelimien ja mobiilisovellusten käyttäjiä, joten niiden kautta viestiminen voisi tuntua opiskelijoista luonnolliselta ja käytännölliseltä. Mobiilisovellusten hyötyjä tarkastellaan hieman syvällisemmin seitsemännessä luvussa.

#### **4.7.3 Ohjaus harjoittelun päättyessä**

Nykyään erikoisosaaminen on enemmän kuin suotavaa. Myös avustavissa tehtävissä työskentelevien osaamisvaatimukset ovat yhä laajemmat, erityisesti koskien tietoteknistä osaamista kuten

verkkoviestintää ja erilaisten ohjausjärjestelmien käyttöä. Nykyisellään koulutusohjelmien syventävät opinnot saattavat kattaa vain muutaman kurssin ja opiskelijapalautteessa pohdittiinkin muun muassa, voiko tällöin edes todella puhua erikoistumisesta, kun kokonaisuus kaiken kaikkiaan on suppeahko. Toivottiin myös laajempaa erikoistumiskurssitarjontaa, jotta omaa osaamista voisi räätälöidä haluamaansa suuntaan ja ehdotettiin joistakin työelämän kannalta turhista kursseista luopumista. Opintosuunnittelun kannaltakin voisi olla mielekästä, että opiskelija voisi sisällyttää koulutukseensa enemmän erikoistumisopintoja ja täten keskittyä syvällisemmin tiettyihin kokonaisuuksiin.

Ammattikorkeakoulututkinnot ovat lähtökohtaisesti työhön valmistavia tutkintoja ja tutkintojen sisällön kehittäminen on tiukasti sidoksissa työelämän tarpeisiin. Harjoittelunsa suorittaneet opiskelijat mainitsivat opiskelujen kehitysehdotuksia erityisesti koskien tietoteknisen koulutuksen, kielten suullisten harjoitusten, taloushallinnon (kirjanpito, tilintarkastus, palkanlaskenta) ja toiminnanohjausjärjestelmien opetuksen sekä käytännönharjoitusten ja konkreettisten esimerkkien lisäämistä opintoihin teoriaopetuksen sijaan.

Opiskelijat toivoivat palautteessaan, että opetuksessa voitaisiin keskittyä enemmän individuaaliseen oppimiseen ja suunnata opintoja konkreettisempaan suuntaan, pois teoriapainotteisuudesta. Koettiin, että hyödyllistä olisi, jos vielä tarkemmin seurattaisiin työelämän tarpeita ja luotaisiin mahdollisuuksia syvällisempiin erikoistumisopintoihin, jotka sittemmin hyödyttäisivät niin harjoittelussa kuin valmistumisen jälkeen työelämässäkin.

Loppuraportointikäytäntöä on kritisoitu erityisesti siksi, ettei se ole hyödyllinen syvällisen oppimisen ja itsereflektoinnin välineenä. Monet opiskelijat kokevat loppuraportin turhana ja työllistävänä. Opiskelijapalautteessa ehdotettiin raportoinnin poistamista kokonaan tai raportointikäytännön muuttamista. Raporttien kirjoittaminen koettiin työllistäväksi ja turhauttavaksi, jonka vuoksi toivottiin mahdollisuutta esimerkiksi suullisiin raportointikertoihin, jolloin työharjoitteluohjaaja voisi aidosti ohjata opiskelijaa. Harjoittelun päätteeksi ehdotettiin vaihtoehtoisesti kehityskeskustelua ohjaajan kanssa.

Opiskelijan oman oppimisen ja reflektoinnin kannalta raportointi ja erilaiset oppimistehtävät ovat kuitenkin hyödyllisiä työkaluja. Jonkinlainen raportointikäytäntö harjoitteluun liittyen on ehdottomasti säilytettävä, kunhan sen sisältöä vain viedään kehittävämpään suuntaan.

Opiskelijat ehdottivat, että kirjoitettavia raportteja olisi voinut olla harjoittelun aikana useampikin. Näin omien asenteiden ja mielipiteiden muuttumista olisi helpompi seurata. Todettiin, että on paljon helpompaa tehdä vähän, mutta useammin kuin toteuttaa yksi suuritöinen raportti harjoittelun päätteeksi. Loppuraporttia kirjoitettaessa harjoittelun alkuvaiheita on jo vaikea muistaa.

Opiskelijoita olisi hyvä haastaa miettimään omia harjoitteluun liittyviä tavoitteita ja toiveita ennen työharjoittelun alkamista. Loppuraporttiin on jälkikäteen haasteellista listata asioita laajalti koko harjoitteluperiodia ajatellen. Opiskelijan omat suhtautumistavat ja mielipiteet ovat todennäköisesti jo ehtineet muovautua uudelleen harjoittelun aikana ja ammatillinen osaaminen harjaantunut.

Välikirjoituskäytäntö palvelisi työssäoppimisen arviointia nykyistä paremmin. Harjoittelun päätteeksi kirjoitettavaan loppuraporttiin on haasteellista analysoida jo mennyttä. Opiskelijoita kehoitetaan aloittamaan raportin kirjoittaminen jo työharjoittelun aikana. Valitettavasti harva opiskelija näin kuitenkaan tekee, sillä raportin viimeinen palautuspäivä on vasta harjoittelujakson jälkeen.

Laaja raportointipohja ei vedä puoleensa, kun työharjoittelun aikana opiskelijalla on muitakin, uusia ja vielä opeteltavia, töitä tehtävälustallaan. Sitä vastoin opiskelijoiden oman ammatillisen kehityksen ja osaamisen arviointi olisi luontevampaa, jos harjoittelun aikana tehtäisiin pienitöisempi välikirjoitus ennen varsinaista loppuraporttia. Ennen harjoittelua voitaisiin miettiä oppimistehtävän muodossa omia oppimistavoitteita harjoittelua ajatellen.

Ennen harjoittelun puoliväliä täytettävässä välikirjoituksessa sisältö olisi kootumpaa, spesifimpää ja vähemmän pohdiskelevaa. Koska opiskelijalla on vielä tuoreessa muistissaan, kuinka harjoittelun aloitus on sujunut, mitkä asiat ovat tuntuneet helpoilta ja mitkä vaikeilta, olisi välikirjoituksen sisältö täten oivallinen työkalu opiskelijan myöhempään oman oppimisen reflektointiin.

#### **4.7.4 Pohdinta**

Työharjoittelun aikaisen keskinäisviestinnän pitäisi tapahtua kaikkien kolmen toimijan välillä ja olla vuorovaikutteista. Viestinnän kanavia pitäisi myös monipuolistaa tuomalla sähköpostiviestinnän rinnalle myös verkkoalusta ja mobiilisovelluksen pikaviestiominaisuudet. Aktiivisempi harjoittelun aikainen viestintä ja opiskelijan valmennus ennen työharjoittelun alkamista on tärkeää paitsi harjoittelun sujuvuuden turvaamiseksi myös opiskelijan oman parhaan mahdollisen työtuloksen tekemiseksi. Keskinäisviestinnän aktiivisempi rooli työharjoittelussa lisää luottamuksen ja sitoutumisen tunnetta osapuolien välillä.

Mikäli työharjoittelun aikana järjestetään kontaktiohjausta ryhmässä tai yksilöllisesti, tulisi sen sisältöä kehittää rakentavampaan ja työelämälähtöisempään suuntaan. Tapaamisten yhteydessä tulisi keskustella siitä, toteutuvatko työnantajien velvoitteet ja opiskelijan omat tavoitteet sekä siitä, mistä opintojen alueista on ollut työssä hyötyä ja millaista uutta osaamista harjoittelussa on kartutettu.

Opiskelijan oman ammatillisen kehityksen ja oppimisprosessin kannalta työnantajapalaute tulisi käydä opiskelijan kanssa läpi esimerkiksi työharjoittelun jälkeisessä kehityskeskustelussa. Kankeata loppuraportointikäytäntöä pitäisi muovata palvelemaan paremmin opiskelijan omaa kehitystä ja oppimista. Tähän on ehdotettu vaihtoehtoisiksi ratkaisuiksi erilaisia osaraportteja, oppimistehtäviä sekä suullista raportointia.



## 5 Työnantajapalaute

Palaute työharjoittelupaikoilta on kerätty vuosina 2013–2015 ja jaettu alla teemoittain. Syksyltä 2015 vastaajia on 45 henkilöä, Palautteet koskevat oppilaitoksen vastuita työharjoitteluun ohjauksessa, opinnäytetyön toimeksi antamista, työharjoittelijan yritykselle tuomaa lisäarvoa, harjoittelujakson pituutta, opiskelijoiden työelämävalmiuksia sekä haasteita rekrytointiprosessissa. Lainaukset ovat sellaisenaan poimittuja työnantajien jättämästä palautteesta.

### 5.1 Opiskelijan työhönottoprosessi

Työnantajapalautteessa esille nousivat vahvasti erilaiset haasteet työharjoittelijan rekrytoinnissa sekä puutteet työharjoittelijan osaamistasossa, kuten seuraavista esimerkkivastauksissa käy ilmi.

- Työnantajan olisi hyvä tietää hyvissä ajoin, milloin opiskelijoille järjestetään työharjoitteluinfo ja mikä olisi otollisin aika ilmoittaa avoimesta harjoittelupaikasta.
- Olisi hyvä, jos oppilaitoksen ja harjoittelupaikan yhteydenpito olisi säännöllistä jo työharjoittelun aikana. Tämä ehkä helpottaisi työharjoittelun toteuttamista opiskelua tukevaksi ja tällöin harjoittelijan lähtötaso tuli paremmin huomioiduksi.
- Työharjoittelijan palkkaamisen koin haastavana. Tämä siitä syystä, että tarvittavan tiedon löytäminen kotisivuiltanne oli hankalaa. Myöskin yhteyshenkilön tietoja sieltä sai etsiä. Myöskään harjoitteluaikaa ihan päivämäärätasolla ei löytynyt. Ilmoituksen jätön jälkeen minulla ei ollut mitään mahdollisuutta tarkistaa, että ilmoitus oli sivuillanne julkaistu. Tämä myös aiheuttaa epätietoisuutta.

Työnantajien jättämässä palautteessa koettiin, ettei yhteydenpito oppilaitoksen taholta ole riittävää eikä saatavilla oleva informaatio koskien työharjoittelukäytäntöjä ole helposti löydettävissä. Oppilaitoksen vastaanottavaisuus, ammattimaisuus ja tavoitettavuus ovat avainroolissa työharjoittelukäytännön kannalta. Jotta työelämäkumppanit tulevaisuudessakin ottavat alaisuuteensa harjoittelijoita, on tärkeää tietää mistä alalle sopivia harjoittelijoita löytyy, onko oppilaitos hyvämaineinen, mihin hakuilmoitus jätetään ja kuinka, mistä tai keneltä saa tarvittaessa apua rekrytointiprosessia koskien ja kuinka yhteistyö oppilaitoksen ja opiskelijan kanssa sujuu.

Haaga-Heliällä on monia vakiintuneita työelämäkumppaneita, jotka vuosittain palkkaavat eri koulutusohjelmista harjoittelijoita. Heille hakuprosessi on tuttu ja osittain rutinoitunut. On kuitenkin tärkeää, että rekrytointiprosessi tehdään mahdollisimman vaivattomaksi myös uusille harjoittelupaikan tarjoajille.

Verkossa viesti on suunniteltava ajatellen kohderyhmää, tässä tapauksessa työelämäkumppania. Kun käyttäjä saapuu verkkosivustolle, hän arvioi vastaako se hänen ennakkokuvitelmiään (Mattiila ym. 2006, 252). Ensiarvoisen tärkeää on, että sivuston käyttöliittymä on selkeä ja navigointi loogista. Internetin käyttäjä turhautuu helposti, jos hänen etsimänsä tiedon paikantamisessa kuluu liian kauan aikaa ja klikkauksia.

Harjoittelijan työelämävalmiutta koskien palautteessa todettiin seuraavaa:

- Työnantajan olisi hyvä tietää hyvissä ajoin, milloin opiskelijoille järjestetään työharjoitteluinto ja mikä olisi otollisin aika ilmoittaa avoimesta harjoittelupaikasta.
- Oli ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä ja erityistä tarkkuutta vaativissa tehtävissä.
- Nuorilla on kovin vähän työkokemusta, joten melko perusasioitakin joutuu ohjeistamaan. Toivoisin koulujen järjestävän myös jonkinlaista ohjeistusta työelämän peruskäytäntöihin.
- Sosiaaliset taidot ja rakentavan palautteen antaminen kaipaavat vielä kehittämistä.
- Opiskelijan on vielä kuitenkin parannettava kirjallista ilmaisu- ja yhteenvetokykyään --.
- Aikaisemmilla opiskelijoilla on ollut parannettavaa tiedonhaussa – oletetaan, että kaiken saa valmiina eikä tietoa haeta aktiivisesti.
- Meidän työympäristö vaatii hieman reippaampaa otetta ja asennetta hommiin, sellaista tekemisen meininkiä hymyssä suin, jotta asiakkaiden on helppo lähestyä pyytääkseen apua.
- Ko. opiskelijan kohdalla taidollinen lähtötaso ei ehkä ollut etukäteen ajateltuihin tehtäviin nähden riittävällä tasolla ja tästä syystä sopivien tehtävien löytäminen oli loppujen lopuksi hieman haastavaa. Nykyisin mm. asian- ja asiakirjojen hallinta tapahtuu tietojärjestelmissä, jolloin perinteistä rutiiniluontoista toimistotyötä ei enää juurikaan ole tarjota; tällöin myös tukitehtävissä työskenteleviltä edellytetään entistä korkeampaa osaamistasoa ja valmiuksia.
- Opiskelijan työnjälki on hyvää, mutta asenteessa ja oma-aloitteisuudessa parantamisen varaa hieman.
- Opiskelija saattaa kokea jotkin avustavat tehtävät haasteettomiksi ja välillä hän on saattanut suhtautua tehtäviin/tehtävien antoon hieman koppavasti ehkä juuri tämän takia, että työ ei ole ollut sisällöltään mitään kovinkaan ihmeellistä.

- Toisinaan asiat kuitenkin jäisivät hoitamatta tai tulisi hoidettua liian myöhään, jos minä en muistuttaisi niistä
- Harjoittelijan työaikojen noudattamisessa, huolellisuudessa, aktiivisuudessa, oma-aloitteisuudessa sekä työstä innostumisesta on ollut parantamisen varaa.

Koska työharjoittelu saattaa olla opiskelijan ensimmäinen kosketus (oman koulutusalan) työelämään olisi oppilaitoksen tärkeää tarjota jonkinlaista yleisluontoista työelämään valmistavaa koulutusta. Vaikka monet asiat ovat useimmille työssäkävijöille itsestäänselvyksiä, opiskelija ei välttämättä ole ollut vastaavanlaisessa tilanteessa koskaan aiemmin. Tällaisia asioita voivat olla työaikojen noudattaminen ja niistä sopiminen, taukojen pitämisestä sopiminen, itsestään ilmoittaminen esimerkiksi sairastuessa tai myöhästyessä, yleisten hyvien käytöstapojen noudattaminen sekä työn edistymisestä raportointi esimiehelle.

Myös annetussa opiskelijapalautteessa toivottiin johdantoa käytännön työelämän tapoihin. Lisäksi sekä työnantajien ja oppilaiden puolelta mainittiin sosiaalisten taitojen puute. Vaikeudet sosiaalisessa kanssakäymisessä saattavat ulospäin ilmentyä esimerkiksi tökeryytenä. Koska tietyt työelämäkäytännöt ovat samoja alasta riippumatta, opiskelijoille voitaisiin järjestää muutama yleisluontoinen info- tai luentotilaisuus sekä keväisin että syksyisin, joissa myös käsiteltäisiin sujuvan sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisössä. Tällöin saatettaisiin osittain välttyä työnantajien ja työharjoittelijoiden pettymyksiltä ja vaikeuksilta.

Työnantajien palautteessa kerrottiin myös seuraavaa rekrytointin haasteista:

- Valitettavasti rekrytointi ei edennyt toivotusti; saimme neljä hakemusta, ja kaikki olivat saaneet toisen tarjouksen ennen haastattelua. Viimeinen peruutus tuli tänään puoliltapäivin, kun haastattelu olisi ollut kahdelta. Mikäli tämä on ollut aikataulukysymys, olisi ollut mukava saada taustatietoa oppilaitokselta.
- Harjoittelijan hakuprosessi haastava, koska moni opiskelija hakee paikkaamme, mutta soittokierroksen aikana ovatkin saaneet jo toisen harjoittelupaikan eivätkö ole ilmoittaneet siitä etteivät enää ole käytettävissä.
- Opiskelijoista on tullut jo etukäteen hieman huono mielikuva, sillä heitä on ollut vaikea saada kiinni haastatteluajan sopimiseksi ja olen kuullut, että joillakin osastoilla olisi tarjottu harjoittelupaikkaa mutta ko. opiskelijat eivät ole koskaan vastanneet puhelimeen tai viesteihin ilmoittaakseen ottavatko he paikan vastaan. Tämän mielikuvan perusteella toivoisin, että opiskelijat saisivat myös yleisesti työelämään valmentavaa koulutusta oppiakseen pelisäännöt, joilla toimitaan.

Palautteen mukaan monet työelämäkumppanit olivat kokeneet rekrytointiprosessin haasteelliseksi siksi, että opiskelijoita oli haasteellista tavoittaa. Opiskelijat eivät myöskään ilmoittaneet heti, jos olivat ottaneet toisen harjoittelupaikan vastaan. On tärkeää huomioida, että jotkut työnantajat eivät reagoi millään lailla saapuneisiin hakemuksiin (sama toki pätee myös työelämässä). Jonkinlainen generoitu vastaus olisi kuitenkin paikallaan, jotta opiskelijat tietävät mihin varautua. Harjoittelu saattaa olla opiskelijan ensimmäinen kosketus työelämään, joten liika yksityiskohtaisuus tuskin on pahitteeksi. Työnantaja voi kiittää lähetetystä hakemuksesta, ilmoittaa, milloin palaavat asiaan ja pyytää ilmoittamaan, mikäli hakijan työllistymistarpeet muuttuvat.

On tärkeää, että työnantaja jättää mahdollisimman selkeän hakuilmoituksen. Koska MyNet on kyselytutkimuksen perusteella opiskelijoiden selkeästi suosituin kanava työnhakuun, on tärkeää että työnantajia ohjeistetaan mahdollisimman kattavasti ilmoituksen jättövaiheessa. Ohjeistaa pitäisi ainakin: 1) millainen on hyvä harjoittelupaikan hakuilmoitus, 2) mitä se sisältää ja 3) miten väärinymmärrykset voidaan minimoida? Työnantajia on ohjeistettava laatimaan toimeksiantoilmoitukset sisällöltään selkeiksi ja minimoimaan mahdollisuudet väärinymmärryksiin.

Hakuilmoituksen perusasioihin kuuluvat harjoittelun ajankohta ja siitä maksettava korvaus sekä harjoittelijan tulevien työtehtävien listaaminen mahdollisimman kattavasti. Ilmoituksessa on siksi erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisia tietoja ja taitoja hakijalta toivotaan, jotta oikeanlainen osaaja lopulta päätyy yrityksen palvelukseen. Oppilaitos ei voi antaa minkään tehtävänimikkeen täydellisiä valmiuksia opiskelijalle, joten on yhtälailla työnantajan vastuulla tehdä selväksi, millainen lähtökohtainen osaamistaso työharjoitteluun palkattavalla oppilaalla olisi tarpeen olla.

Työtehtävien ilmoittaminen ei pitäisi olla hankalaa, jos työnantajalla on vuosittain harjoittelija tai harjoittelijoita. Tällöin toimenkuvan pitäisi olla selvillä. Työnhakijaa helpottaa myös, jos ilmoituksessa toivotaan tietyn alan opiskelijaa. Jos tiedossa on, että harjoittelijalta toivotaan lisäksi muita erityisvalmiuksia, on ne syytä listata ilmoitukseen.

Vastaavasti opiskelijan on hyvä hakemuksessaan tehdä selväksi, jos hänellä on jo esimerkiksi toinen tutkinto suoritettuna tai ennalta runsaasti työkokemusta. Tällöin työtehtävätkin voidaan sovittaa vastaamaan opiskelijan todellista taitotasoa eikä opiskelija pääse turhautumaan tehtäviinsä.

Työelämäkumppani ja oppilaitos risteävät nykyisien toimintatapojen mukaisesti usein ainoastaan loppupalautteenannon merkeissä. Työelämäkumppani, oppilaitos ja opiskelija voisivat kuitenkin olla kanssakäymisessä rekrytointiprosessin edettyä palkkausvaiheeseen. Kaikki kolme osapuolta voisivat olla osallisina keskustelussa sopimusasioista, raportointiohjeista, opinnäytetoimeksiantoista ja siitä, kuinka harjoittelun aikaiset vastuut jakautuvat. Näin jokainen osapuoli myös tuntisi,

että keskusteluväylä (esimerkiksi sähköposti, puhelin tai verkkoalusta) olisi auki sitä tarvittaessa tai halutessa, kun ensikontakti on jo tehty ja yhteystiedot jaettu.

## 5.2 Opiskelija työssä

Työnantajat antoivat myös palautetta opinnäytetyön toimeksiannoista. Eräs palautteenantajista jopa koki sen ainoana kehityskohtana harjoittelukäytännöissä. Palautteessa kerrottiin seuraavaa:

- Harjoittelijat unohtavat lähettää meille lopputyönsä.
- Opinnäytetyötoimeksiantoon en pysty vastaamaan, ehkä hänen ohjaaja on voinut antaa aiheen. / Opiskelijan opinnäytetyö on vielä hiukan pohdinnassa. / Opinnäytetyöasia on vielä auki. / En ole ihan varma tuosta opinnäytetyöasiasta.
- Ainoa kehittämisen paikka joka on tullut tässä kevään aikana vastaan, on liittyen opinnäytetyöhön. Tai lähinnä siihen, että koulun ohjeistukset eri vaiheista ovat sen verran myöhään suhteessa harjoitteluun, että tuottaa haasteita käynnistää opinnäytetyön tekemistä niin, että ainakin tiedonkeruun saisi hoidettua sinä aikana kun on vielä konkreettisesti paikalla virastossa.

Opiskelijoille pitää selventää, että toimeksiannosta pitää puhua jo harjoittelun alussa. Antaa ehdotuksia siitä, millaisia töitä voi ehdottaa. Myös työnantajalle olisi hyvä kertoa työhönoton yhteydessä opiskelijan valmiudesta tehdä opinnäytetyö yritykselle, sillä palautteen perusteella monetkaan eivät tienneet opiskelijan opinnäytetyötoimeksiannon tilannetta. Eräs vastaajista myös kommentoi opinnäytetyöhön ohjeistamista. Ohjeistukset tulivat työnantajan tietoon harjoittelun keston nähden myöhäisessä vaiheessa, mistä johtuen opinnäytetyöprosessin käynnistäminen ja tiedonkeruu oli haasteellista.

Työharjoittelijan tuomasta lisäarvosta työelämäkumppanille kommentoitiin seuraavaa:

- Työnantajalle hyvä tapa tehdä organisaatiotaan tunnetuksi tuleville työnhakijoille.
- Työharjoittelukäytäntö on hyvä sekä meille työnantajalle että opiskelijalle. Me saamme innokkaita opiskelijoita tuomaan uusia tuulia.
- Työharjoittelu on meidän yritykselle hieno tapa saada työuraansa aloitteleva nuori tuomaan energiaa ja innostusta tiimiimme.
- Työharjoittelu on hyvä muoto saada myös virastolle uusia näkemyksiä ja tietoa uusista toimintatavoista. Harjoittelijan osaamisen monipuolisuus mahdollistaa näin myös oman toimintamme kehittämistä.
- Opiskelija uskaltaa kyseenalaistaa ja tehdä uudistusehdotuksia työhön liittyen.

Työelämäkumppani saa ehdottomasti harjoittelijan myötä lisäarvoa toimipaikalleen, jos osaa suhtautua ennakkoluulottomasti työharjoittelukokonaisuuteen ja harjoittelijaan itseensä. Työnantajapalautteessa mainittiin harjoittelijoiden tuovan työhön uusia näkemyksiä, lisäävän tunnettuutta tulevien työnhakijoiden keskuudessa ja esittelevän uudistusehdotuksia ja työn uusimpia toimintatapoja. Kuten kuka tahansa uusi työntekijä, myös harjoittelija näkee alussa objektiivisemmin, niin sanotusti uusin silmin, mitä työpaikalla todella tapahtuu. On kuitenkin melko yleistä, että opiskelijan harjoitteluperiodi jää suorituskeskeiseksi eikä työnantaja välttämättä osaa hyödyntää harjoittelijan lisäpotentiaalia toiminnan kehittämisessä.

Työharjoittelun pituus on viisi kuukautta eli sata työpäivää ja joissakin koulutusohjelmissä tämä pätkä on jaettu jopa lyhyempiin jaksoihin. Palautteessa toivottiin jopa pidempää harjoitteluaikaa ja kommentit olivat seuraavanlaisia:

- Meillä on ollut paljon työharjoittelijoita ja Haaga-Helian pidempi harjoittelujakso on kannaltamme mielekäs: harjoittelija pääsee paremmin sisään siihen, mitä yksikössä tehdään.
- Olen aistivinani, että opiskelija olisi valmis ottamaan isompiakin omia vastuita kuin kovin lyhyt harjoittelujakso antaa mahdollisuuden (100 työpäivää).
- Harjoittelijasta meille paljon apua, tosin harjoitteluaika voisi olla hiukan pidempikin. / Harjoittelujakso voisi olla jopa pidempikin.

Työn oppii usein parhaiten tekemällä ja siksi työharjoittelu on oppimisen kannalta yksi tärkeimmistä funktioista. Työharjoittelu lisää paitsi opiskelijan työelämävalmiuksia, se on myös olennainen elementti opiskelijan tulevaisuuden työllistymisen näkökulmasta. Viittä kuukautta pidempi työharjoittelu palvelisi siksi hyvin, että opiskelijan työnkuvaa ehdittäisiin laajentaa ja syventää. Vaihtoehtoisesti opiskelija voisi tehdä kaksi harjoittelua ja kasvattaa näin osaamistaan. Palkkauksen kannalta on tärkeää, että opiskelija on tehnyt alan töitä, vaikkakin hieman absurdisti, jo ennen valmistumistaan.

### 5.3 Johtopäätökset

Sanna Joensuu esittää väitöskirjassaan Kaksi kuvaa työntekijästä (2006), ettei työyhteisön uuden jäsenen perehdyttämisessä ole tärkeintä integroida tätä yhteisön vanhoihin toimintatapoihin vaan koittaa hyödyntää uuden työntekijän ajatuksia ja innovatiivisuutta osaksi työyhteisön käytäntöjä ja tietopääomaa. (Koskela, Koskinen & Lankinen, 2007, 111.)

Virolaisen ja Valkosen vuonna 2007 laatiman raportin vastaukset työpaikkaohjaajilta, koskien ammattikorkeakoulujen arviointia harjoittelun ohjaajina ja järjestäjinä, ovat hyvinkin samankaltaisia kuin lähdemateriaalina käytetyt Haaga-Helian työelämäkumppaneilta kerätyt vastaukset. Työnantajat eivät tunne harjoittelulle asetettuja tavoitteita ja harjoittelun järjestämisen osa-alueiden hahmottaminen koetaan hankaliksi. Vaikka oppilaitoksella onkin järjestämisprosessissa päävastuu, kuuluu tavoitteiden ja vastuiden tiedottaminen yhtä lailla prosessiin. (Virolainen & Valkonen 2007, 43-45.)

Kaikilla työnantajilla ei ole varsinaista perehdytysmateriaalia, joka voi johtua esimerkiksi joko vaihtelevasta tai liian suppeasta työnkuvasta. Perehdytys on kuitenkin tärkeä osa opiskelijan työyhteisöön sulautumista. On hyvä jos henkilöstölle ilmoitetaan harjoittelun alkamisajankohta ja kerrotaan ainakin summittaisesti, millaisia työtehtäviä harjoittelija tulee yrityksessä tekemään. Opiskelija voi myös lisäksi esitellä oman koulutustaustansa ja kertoa mielenkiinnonkohteistaan, jotta muutkin työyhteisön jäsenet ohjaajan lisäksi tietävät, millaisia tehtäviä harjoittelijalle voi antaa.

Opiskelijan työelämäperehdytyksessä on tärkeää esitellä yrityksen erilaisia rakenteellisia ja käytännön toimintoja. Opiskelijalle on hyvä selkeyttää ainakin pintapuolisesti työntekijöiden ja eri osastojen toiminta, esitellä yrityksen toiminta-ajatus ja arvomaailma ja kertoa sen keskeisimmistä sidosryhmistä. Kuitenkin niin, että opiskelija tunnistaa omalle työnkuvalleen olennaisimmat vastuuhenkilöt. Käytännön asiat on myös keskeistä käsitellä opiskelijan perehdytyksessä. On hyvä kertoa esimerkiksi käytännöt koskien työaikoja, taukoja, poissaoloja, palkanmaksua, erilaisia etuuksia ja työvaatetusta. Lisäksi ohjeistaa pitää siihen, mitä viestinnän kanavia pääsääntöisesti käytetään kenenkin kanssa, miten

sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen on järjestetty sekä annetaan opiskelijalle erinäiset käyttäjätunnukset, salasanat ja kulkuluvat. Mihin tahansa työyhteisöön integroituminen ei kuitenkaan tapahdu hetkessä ja työelämäohjaaja neuvookin opiskelijaa tarvittaessa.

Kuten aiemmin mainittu, oppilaitos voisi myös tarjota opiskelijoille työelämän yleisiin käytäntöihin valmistavaa koulutusta tai ainakin painottaa, mitkä asiat tulevat olla selvillä jo harjoittelun alkumetreillä, jotta opiskelija osaa tiedustella oikeita asioita. Palautteessa toivottiin myös harjoitusta sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tarjolla voisi olla työharjoittelua edeltävästi tiivis kurssi tai luento, siitä millaiset sosiaalisen kanssakäymisen taidot ovat työelämässä välttämättömiä.

Rekrytointiprosessissa työnantajan täytyisi olla aktiivisempi osapuoli. Opiskelijat suunnittelevat harjoittelujaksonsa opintoihinsa nähden sopivaan ajanjaksoon ja hyvän harjoittelupaikan saantia stressataan. Hakijoille pitäisi osata ilmoittaa rekrytointiprosessin etenemisestä mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta opiskelijat voivat ennakoida toimintaansa. Yleensä haetaan useampaankin kuin yhteen toimipaikkaan, koska harjoittelu on pakollinen osa opintoja, eikä voi jäädä suorittamatta. Opiskelijat eivät uskalla jäädä odottelemaan vastauksia työnantajilta, jotka eivät ole reagoineet hakemuksiin.

Yhteisen yhteydenpitokanavan avulla voitaisiin paremmin arvioida harjoittelulle asetettujen tavoitteiden onnistumista, seurata harjoittelun sujumista ja siellä oppimista sekä informoida ja tiedustella puolin ja toisin erinäisistä asioista. Opiskelija raportoi oppimastaan, haasteista ja onnistumisista. Työnantaja kertoisi ainakin työharjoittelijan tehtävät, odotukset ja saavutetun lisäarvon sekä yleiset tiedot yrityksestä ja sen toiminnasta. Ohjaajan tehtävänä on koordinoida harjoittelua, ilmoittaa aikatauluista, tapaamisista ja ohjata tarvittaessa rekrytointia ja auttaa harjoitteluun liittyvissä ongelmatilanteissa. Hän myös jakaa kirjallisen tai muun harjoitteluun liittyvän materiaalin.

Harjoittelukäytäntöjen on oltava sujuvia ja viestintä elävää, jotta työnantajasektori kokee yhteistyön korkeakoulujen kanssa mielekkääksi ja kannattavaksi. Viestintäpuolen ollessa kunnossa työharjoittelujen tarjoajat tietävät, mistä oikeat osaajat löytyvät ja voivat pienellä vaivalla lähestyä oppilaitosta asian tiimoilta. Oppilaitosten on oltava tässä suhteessa tarkkoina: työelämäkumppanien positiiviset kokemukset tuovat potentiaalisesti mukanaan muitakin yhteistyömahdollisuuksia.



## 6 Ohjaus ja viestintä

Tärkeä lähtökohta työelämäyhteistyölle on myös sen *käyttäjälähtöisyys*. Kaikki kolme toimijaa ovat yhteistoiminnassaan tasavertaisia ammattikorkeakoulun palveluiden käyttäjiä. Oppimisympäristöjen ja metodien suunnittelu sekä implementointi ja toiminta koitetaan järjestää niin, että se palvelee jokaisen etua. Tällöin myös yhteistyön tulokset kohtaavat kunkin osapuolen intressien kanssa. Vaarana on, että toiminta oppimisympäristössä on pääasiassa opettajavetoista. Toimijoiden roolien kuuluu vaihdella eikä suunnittelutyötä tehdä liian tarkoin määritellyksi, jotta tiedonvaihto ja –jakaminen pysyy avoimena ja uutta osaamista tuotetaan kaikkien yhteisen työn tuloksena. (Kotila & Mäki 2015, 42-43.)

Onnistunut ja oikea-aikainen ohjaus tukee korkeakoulujen toimintaa ja opiskelijan oppimisprosessia, erityisesti tämän ammatillista kasvua ja työyhteisössä toimimisen taitoja. Tähän erityisesti vaikuttaa ohjauksen saatavuus ja opiskelijan ohjaustarpeiden kohtaaminen. Erilaiset oppimisklinikat, yhdenmukaiset ohjeistukset ja vaihtoehtoiset opintojaksojen suoritustavat auttavat ohjauksen sujuvuutta. (Vänttinen, Keto & Jouppila-Kupiainen 2015, 67-68.) Olivat valitut ohjauksen välineet ja metodit mitkä tahansa, olisi tärkeää, että tuloksia ohjauksesta voitaisiin mitata ja arvioida. Näin ohjauksen taltiointi ja tarkempi koordinointi hyödyttäisi harjoitteluohjauksen suunnittelua ja kehittämistä tulevaisuudessa.

## 6.1 Hyödyt ja huolet

Alla olevassa SWOT-tilaukossa on esitelty harjoittelun aikaisen keskinäisviestinnän tehostamisen mahdolliset hyödyt ja haitat kaikkien kolmen toimijan osalta. Pääpiirteittäin on jäsenneily jokaisen toimijan vahvuudet, heikkoudet ja niitä koskevat mahdollisuudet ja uhat.

Taulukko 2. SWOT: keskinäisviestinnän vahvistaminen

Työharjoittelun aikaisen keskinäisviestinnän vahvistamisen hyödyt ja huolet		
	Vahvuudet (Strengths)	Heikkoudet (Weaknesses)
<b>Oppilaitos</b>	Ammattikorkeakoulujen jo hyvä syvälinen ymmärrys yritysmaailmasta ja työelämästä Hyvämaineinen, verkostoitunut	Muutosvoimat ovat hitaita ja uudistuksessa kestää Kustannustehokkuus pedagogisten tavoitteiden edellä
<b>Työnantaja</b>	Harjoittelijakäytännöt on yleisesti hyvin sisäistetty Opinnäytetyö tarjoaa yritykselle ilmaista tutkimusta	Vaikeasti lähestyttävissä? Rutinoituminen nykyisiin toimintatapoihin Viestinnän kanavat on jo valittu
<b>Opiskelija</b>	Harjoittelijoille on tarvetta Ohjaus opiskelijan tukena Merkityksellisuuden tunteminen Tottumus uusiin viestintäteknologioihin	Opiskelija ei tunne viestintää merkitykselliseksi
	Mahdollisuudet (Opportunities)	Uhat (Threats)
<b>Oppilaitos</b>	Palautteen ja arvioinnin pohjalta koulutusohjelmien kehittäminen Koulutusohjelmien päällekkäisyys > osaaminen monipuolistuu Tieto työmaailmasta Helpompi vuorovaikutus sosiaalisten verkostojen välityksellä Oppilaitoksen maine	Resurssit eivät riitä Muiden korkeakoulujen käytännöt Harjoittelijoiden pätevyys vaikuttaa oppilaitoksen maineeseen
<b>Työnantaja</b>	Kehittämis ehdotukset oppilaitokselle vaikuttavat oppilaiden osaamistasoon Oppilailta uusia näkemyksiä ja käytäntöjä, pääomaa yritykselle Harjoittelijasta hyötyä Yhteydenpito tuntuu merkityksellikältä	Harjoittelijasta haittaa Yhteydenpito vie aikaa työnteolta Yhteydenpito ei ole kehittäväää tai mielekäästä Taloustilanne: saako yritys rekrytoida
<b>Opiskelija</b>	Oppiminen omista vahvuuksista ja heikkouksista Itsensä kehittäminen, reflektointi Työelämäyhteydet	Yhteydenpito häiritsee opiskelijan työntekoa ja on taakka opintojen aikana

Ammattikorkeakouluilla on hallussaan paljon syvällistä ymmärrystä työelämän toiminnoista ja rakenteista ja useita jo saavutettuja yhteyksiä yritysten suuntaan. Tämän pohjalta niiden on helpompi suunnitella ja rakentaa työharjoittelun aikaista työelämäyhteistyötä, kuten myös koordinoida ja valvoa sen sujumista. Vaikeutena on oppilaitosten jatkuva resurssipula, jonka seurauksena viestintäpyrkimyksille ei ohjata tarvittavia voimavaroja. Lisäksi mahdolliset muutokset kaikkeen oppilaitostoimintaan ovat usein verrattain hidas ja byrokraattinen prosessi, jonka vuoksi käytäntöihin ja opetussuunnitelmiin suunniteltuja muutoksia ei toteuteta kovinkaan nopealla aikataululla, mikä viivästyttää työharjoitteluprosessin yleistä kehittämistä.

Työnantaja- ja opiskelijapalautteiden ja ehdotusten sekä oppilaitoksessa suoritettujen harjoittelun arvioinnin perusteella oppilaitoksilla olisi kuitenkin oivalliset tiedot viedä harjoittelukäytänteitä eteenpäin. Viestintä harjoittelun aikana auttaisi tukemaan opiskelijoiden ammatillista kehitystä, saamaan tietoa työelämän ajankohtaisista tarpeista ja sujuu nykyisellään sosiaalisten verkostojen kautta vaittomammin. Hyvin ohjattu harjoittelu on omiaan myös luomaan ja ylläpitämään oppilaitoksen myönteistä mainetta.

Työnantajat sen sijaan ovat yleisesti hyvin sisäistäneet harjoittelijakäytännöt, mikä auttaa harjoittelukokonaisuuden ja viestinnän tavoitteiden hahmottamisessa. Usein työpaikkojen viestinnän kanavat on jo valittu, joten jos keskinäisviestinnän väyläksi valitaan jokin uusi alusta sen integroiminen työyhteisön toimintaan voi aiheuttaa vastustusta. Lisäksi, mikäli työnantajat eivät sisäistä työharjoittelujaksojen tarjoamaa lisäarvoa, tehostetumpi viestintämalli ei välttämättä esiinny heille houkuttelevana.

Onkin tärkeää, että työnantajatahot kokevat viestinnän merkityksellisenä. Optimaalisessa tilanteessa työnantajien ehdotukset ja mielipiteet otetaan oppilaitoksen taholta mukaan kehitystyöhön, joka pitkällä tähtäimellä vaikuttaa myös opiskelijoiden osaamistasoon. Työnantaja saa myös paremman ymmärryksen oppilaitoksen toiminnasta, opiskelijoiden osaamistasosta ja harjoittelun tavoitteista, minkä pohjalta harjoittelujaksosta tulee mielekkäämpi kokemus myös työnantajalle. Kuten edellä on pohdittu, työelämäkumppanit saattavat kuitenkin suhtautua harjoittelun aikaiseen viestintään aikaa vievänä ja turhana toimintona, joka vie keskittymistä pois työnteolta. Lisäksi yritysten on mietittävä, onko heillä ylipäänsä resursseja palkata työharjoittelijaa alaisuuteensa.

Opiskelijanäkökulmasta harjoittelun aikainen viestintä toimii paitsi ohjaustoimena myös apuvälineenä opiskelijan oman oppimisen reflektointiin sekä tarjoaa tietoa opiskelijan omista vahvuuksista ja heikkouksista. Opiskelijat käyttävät myös todennäköisesti erilaisia viestintäkanavia sujuvasti eikä työharjoittelun ajan keskinäisviestinnän pitäisi aiheuttaa heille ongelmia. Osa opiskelijoista saattaa kuitenkin tuntea viestinnän taakkana eikä tunnista sen merkityksellisyyttä tai löydä motivaatiota sen

hoitamiseen. Harjoittelun aikainen työelämäyhteistyö kuitenkin valmistaa opiskelijaa tulevaan työelämään ja auttaa itsereflektoinnissa. Opiskelija voi työharjoittelun kautta mahdollisesti myös luoda uusia yhteyksiä työelämänsuuntaan ja vaikuttaa omaan positiiviseen maineeseensa työntekijänä.

## 6.2 Ohjauksen kehittäminen

Laadukkaan ohjauksen kehittäminen vaatii toiminnan jatkuvaa uudelleenarviointia ja parantamista. Siihen olennaisesti kuuluu myös jo saavutettujen tai olemassa olevien vahvuuksien ylläpitäminen ja hyödyntäminen. Hyvään laatukulttuuriin kuuluu olennaisesti responsiivisuus; opiskelijoiden palaute otetaan vastaan ja sen pohjalta suunnitellaan kehitystyötä. Kehitystyön konkreettiset näytöt kannustavat opiskelijoita antamaan rakentavia ehdotuksia. (Vänttinen ym. 2015, 68.)

Teoksessa Viestinnän työkaluja AMK-opiskelijalle (2006) on kerrottu työelämän palautteenannon tärkeydestä, mutta samoja periaatteita on helppo soveltaa myös työharjoittelun yhteyteen. Palautetta antamalla voidaan ohjata työsuoritusta sekä tukea ja rohkaista työntekijää. Myös negatiivisen palautteen saaminen koetaan tärkeänä, jotta kehittämiskohdat käyvät ilmi. Palautteenannon yhteydessä on tarvittaessa hyvä selvittää sen sisältöä, jotta päästään asiasta varmasti yhteisymmärrykseen. Palaute on sitä avoimempaa, mitä onnistuneemmat vuorovaikutussuhteet toimijoiden välillä ovat. Lisäksi opiskelijat harjaantuvat vastaanottamaan palautetta. (Mattila, Ruusunen & Uola 2006, 162-164.)

Viime vuosina sosiaalinen media on tullut yleisesti käytetyksi yhteiskunnassamme, mutta koulutusalat eivät ole siirtyneet sosiaalisen median alustojen käyttöön yhtä saumattomasti. Opiskelijalähtöinen opetus on kouluttajille yhä tärkeämpää ja oikeanlaisten sosiaalisten ohjelmistojen mukaan tuomisella halutut pedagogiset tavoitteet voivat olla helpommin saavutettavissa. Sosiaalisten työkalujen avulla osallistumista ja yhteistyötä voidaan lisätä, käyttäjien luomia sisältöjä hyödyntää, ideoita ja tietoa jakaa sekä luoda ja lisätä osallistujien välistä sosiaalista yhdistettävyyttä. (Aarreniemi-Jokipelto 2013, 164-167.)

Kun ohjaustyötä kuitenkin tulevaisuudessa viedään yhä enemmän verkkoon, olisi hyvä alkaa miettiä, millä alustoilla tai mitä sovelluksia ja metodeita käyttäen ohjaus tullaan järjestämään. Tähän kuuluu toki useita aspekteja, joita ohjaustyön suunnittelussa täytyy ottaa huomioon. Esimerkiksi toteutetaanko ohjausta jatkossa ainakin osittain ryhmäohjauksena, onko ohjauksessa tarvetta erilliselle ohjaussovellukselle vai hoidetaanko ohjaus verkossa ainoastaan sähköpostin välityksellä kuten tähän asti sekä saadaanko kaikki kolme toimijaa mukaan viestintäyhtälöön merkityksellisellä ja käyttökelpoisella tavalla.

Myös harjoittelun raportointikäytännöistä on paljon eriäviä mielipiteitä. Portfoliotyöskentelyn sijaan jatkuva ammatillisen kasvun seuraaminen tukee opiskelijan kasvun prosessia tehokkaammin. Kehityskeskustelujen myötä voidaan arvioida, kuinka hyvin opintojen rakenne kiinnittyy opiskelijan omiin tavoitteisiin ja tutkintojen ydinosaamisalueisiin. Opiskelija näkee kehityskeskustelujen kautta oman oppimisprosessinsa myös uudella tavalla ja oppii asettamaan itselleen uusia mielekkäitä tavoitteita. (Munter 2014, 40.)

Kuten opiskelijoille tehdyn kyselyn perusteellakin kävi ilmi, monet ovat tyytymättömiä työharjoittelun raportointikäytäntöihin. Työharjoittelun päättymisen jälkeen palautettava raportti ei palvele parhaalla mahdollisella tavalla oman oppimisen arvioinnin työvälineenä ja raportointikäytäntöihin onkin toivottu muutosta. Mahdolliset väliraportointikäytännöt, oppimispäiväkirjat tai henkilökohtaiset kehityskeskustelut voisivat tarjota vaihtoehtoja kankealle työharjoitteluraportille.

Kun oppiminen ammattikorkeakoulussa tapahtuu paitsi koulunpenkillä, myös työn rajapinnalla tai varsinaisissa työn toimintaympäristöissä, eivät perinteiset opetusmenetelmät siellä palvele tarkoituksessaan. Uusille, tutkivaa ja kehittävää oppimista tukeville pedagogisille ratkaisumalleille on siis kysyntää. Opettajalta vaaditaan paitsi ammattitaitoa työhönsä, myöskin osaamista tutkimuksen ja kehityksen saralla. Lisäksi ratkaisut ovat nykyisellään oppilaitoslähtöisiä ja sekä opiskelija että työelämäkumppani sovittavat omat tarpeensa koulun mukaan. (Kotila & Mäki 2015, 45.)

Työharjoittelukäytäntöjen sekä siihen liittyvän ohjaustoiminnan kehittämisen mahdollisuuksia on tutkittu jo pitkään ja useita kehityskohteita löydetty ja niihin tehty parannusehdotuksia. Ohjauksen kehittämisen lähtökohtina voidaan pitää muun muassa sitä, että opiskelija saa syvällisempää ymmärrystä ja tietoa omasta osaamisestaan ja kehittää itsereflektoinnin taitojaan. Harjoittelupaikan ohjaaja on tässä opiskelijan ohjaustehtävässä myös tärkeässä asemassa. Ohjaustoiminnoille tai niiden kehittämiseksi ei kuitenkaan ole varattu tarpeeksi voimavaroja ja on tyypillistä, ettei ohjaustoimintaa koeta yhtä tärkeänä sijoitus- tai kehityskohteena kuin oppilaitostoiminnan muita osa-alueita, jonka vuoksi merkittäviä muutoksia käytäntöihin ei ole vuosien aikana saavutettu.

## 7 Viestinnän uudet mahdollisuudet

Päätettäessä siitä, kuinka parhaiten hyödyntää olemassa olevia tai räätälöityjä sosiaalisen verkostoitumisen työkaluja viestinnän kehittämiseksi on parempi hetkeksi unohtaa itse työkalujen ajatteleva. Aluksi on pohdittava, mitä tosiasiallisesti halutaan kehittää ja mitä parannetulla vuorovaikutteisuudella halutaan saavuttaa. Vasta, kun näihin kysymyksiin on löydetty vastaukset on aika miettiä tarkoitukseen sopivia työkaluja. (Powell 2009, 119.)

Kuten aiemmin on todettu, työharjoittelun aikaista keskinäisviestintää kaikkien kolmen harjoittelun toimijan eli oppilaitoksen, työelämäkumppanin ja työharjoittelijan välillä ei oikeastaan ole. Viestinnälle kuitenkin löytyisi jokaisen osapuolen taholta kysyntää. Paitsi tiedonvälityksen ja ohjauksen näkökulmasta, tuottaisi paremmin järjestetty keskinäisviestintä myös aivan uudenlaista lisäarvoa työharjoittelulle muun muassa tiedonkeruun, työnantaja- ja oppilaitosmaineen sekä verkostoitumisen näkökulmasta.

Haasteet online-ratkaisujen tuomisessa lähiopetuksen rinnalle ovat luonteeltaan ennemminkin teoreettisia kuin teknisiä. Yksin tekniset työkalut eivät riitä luomaan synergiaa ihmisten ja oppimisympäristöjen välille, vaan niiden käyttö on sovitettava mielekkäällä ja tarkoituksenmukaisella tavalla opetukseen. Lisäksi, vaikka ohjaajien ja opiskelijoiden perinteiset roolit ovat osaksi juurtuneet ja ennalta määräytyt, toimijoiden välinen dynamiikka pitäisi nähdä mieluummin yhteisenä oppimiskokemuksena kuin pelkkänä tiedonvaihdon prosessina. (Poutanen, Parviainen & Åberg 2011.)

Ohjaajan tehtäviksi voidaan soveltaa Poutanen jne. (2011) opettajille (*facilitator*) määrittelemiä tehtäviä opetuksessa, jossa verkkoympäristöä käytetään opetusalustana. Ohjaaja voi aloittaa keskusteluita, antaa yleisen kuvan tavoitteista ja odotuksista, pyytää väliaikatietoja harjoittelun tai siihen liittyvien tehtävien sujumisesta, kommentoida ja antaa palautetta aikaisemmista suorituksista, informoida ja muistuttaa esimerkiksi yleisistä asioista ja aikatauluista sekä välittää alustalle fyysisissä tapaamisissa jaettua tai niihin liittyvää materiaalia, yleisesti harjoittelua koskevaa materiaalia tai muuta oppimisaineistoa.

Alustan valinnalla ei ole suurta merkitystä, kunhan käyttöliittymä on selkeä, pääsy alustalle helppoa, käyttö sujuu luonnollisena osana muita viestintätoimintoja ja se on viestimiskykyinen muiden alustojen ja sosiaalisen median kanssa. Alustan käyttöönoton tarkoituksena on osallistava ohjaustoiminta. On tärkeää, että kaikilla osapuolilla on pääsy alustalle, mahdollisuus jakaa tietoa, tiedostoja ja ajatuksia (myös muiden sovellusten kautta) sekä tarkastella aineistoja ja aikatauluja. Kun verkkoalusta otetaan osaksi nykyistä harjoitteluprosessin aikaista viestintää, helpottuvat monet aiemmin epäselvyyttä aiheuttaneet toiminnot. Kaikilla kolmella toimijalla on näin muun muassa pääsy tietoon harjoittelun tavoitteista ja suora viestintäväylä muiden kanssa. Jäljempänä voidaan

pohtia, olisiko mielekästä luoda alustalle opiskelijaryhmiä esimerkiksi erikoistumisaloittain, jolloin ryhmän jäsenillä olisi yhtenevät tavoitteet ja jotka voisivat jakaa yhteisesti mielenkiintoista tietoa alustalla harjoitteluun tai erikoistumiseen liittyen.

Viestinnän tavoitteet on hyvä selkeyttää jo harjoittelua ennen ja miettiä, kuinka nämä tavoitteet saavutetaan. Operatiiviseen viestinnänsuunnitelmaan liittyy myös prioriteettien tunnistaminen ja käytännön työn suunnittelu, joiden tuloksena voidaan laatia käytännön ratkaisuja erilaisiin viestintähaasteisiin. Viestintäratkaisujen onnistumista ja käyttökelpoisuutta tulee myös jatkuvasti arvioida. Toimivuudelle voidaan asettaa erilaisia tavoitteita ja mittareita sekä lisäksi suorittaa osapuolien haastatteluja ja kyselyitä, joilla suoriutumista arvioidaan. Tulosten perusteella voidaan tehdä myöhempiä muutoksia tai siirtymiä viestintästrategiaan. (Ferguson 1999, 58-60.)

## **7.1 Vuorovaikutus virtuaaliympäristöissä**

Virtuaaliset yhteistyöalustat ovat tulleet oppilaitoskäyttöön jäädäkseen. Virtuaalisella oppimisympäristöllä voidaan tarkoittaa mitä tahansa virtuaalialustaa tai alustojen kokonaisuutta, joka tehostaa oppimista ja yksilöiden välistä yhteistyötä tietyn päämäärän saavuttamiseksi (Poutanen & Partanen 2013, 149). Niissä reaaliaikainen tiedon jakaminen sekä yhdessä oppiminen ja luominen saavat kokonaan uusia mahdollisuuksia. Virtuaalisten oppimisympäristöjen heikkoutena on, etteivät ne voi korvata kasvokkaisuviestintää. Silti toimivalle virtuaaliohjaukselle on enenevässä määrin tarvetta ja jo nyt se on olennainen tukitoiminto kaikessa opetuksessa.

Tehokkaat ja houkuttelevat verkostoitumisen työkalut ovat siis vakiinnuttaneet paikkansa myös akateemisissa piireissä. Erityisesti opiskelija- ja koulutuspalveluiden puolella on opittu monipuolisesti käyttämään näitä teknologioita keskeisinä viestinnän välineinä ja ymmärretty, että ne mahdollistavat tiedon rakentumisen ja jakamisen helposti ryhmien ja yksilöiden kesken. (Juceviciene & Valineviciene 2010.)

Yhä useammin suunta internetissä on ollut luoda oppimistilaisuuden konteksti jatkuvan keskustelun tai sosiaalisen median vuorovaikutuskanavien kautta. Tilaisuuden konteksti verkossa voi muovautua sisällön ja siitä nousevan palautteen mukaan. Kuten mainittu, reaaliaikainen kasvokkainen tilaisuus tai tapaaminen on yhä perusta suurimmalle osalle suostuttelun, koulutuksen, oppimisen, viihteen tai muille vastaaville pyrkimyksille. Raja reaaliaikaisia tilaisuuksia ja kokouksia tukevien uusien sosiaalisen median työkalujen sekä vakiintuneiden viestintäohjelmien ja tapaamisten välillä on kuitenkin sumentumassa. Tästä esimerkkinä ovat yleistyvät video- ja puhelinkonferenssit ja –neuvottelut, sekä webinaarit esimerkiksi GoToMeetingin tai Skypen välityksellä. Varsinaisissa koulutuksen web-seminaareissa läsnä on myös livepuhujia, kouluttajia tai asiantuntijapaneeli, joka

on vuorovaikutuksessa yleisöön ja moderoi menettelyä. Keskustelufoorumi tai blogi, tai esimerkiksi mikrobloggaustyökalu kuten Twitter, voi tehostaa esitystilannetta. Twitteriä käytetään monipuolisesti myös Suomen medioiden ja yleisön välisenä vuorovaikutustyökaluna, kun yleisö voi kommentoida median teemaa määrättyllä #-aihetunnisteella. Sosiaalisen median käyttäminen tukijärjestelmänä ja palautteen antamisen kanavana verrattain staattisten verkkotyökalujen rinnalla, on hieno kehitysaskel. (Bunzel 2010, 179-183.)

Rajander & Pötsönen (2009, 101-103) ovat arvioineet virtuaaliohjauksen onnistuneisuutta aikuisopetuksessa. Heillä käytössään ohjausvälineinä oli sähköpostin lisäksi Moodle-oppimisympäristö, jota käytetään myös Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa ja joka kenties voisi olla luonnollinen harjoitteluviestinnän alusta, ainakin aluksi. Heidän johtopäätöksensä virtuaaliohjauksen onnistumisesta nojautuvat vielä siihen, että viestintä on vielä kömpelöä. Lisäksi nonverbaaliset viestit eivät välity verkon välityksellä ja tietotekniset ongelmat saattavat haitata virtuaaliympäristön käyttöä. He tulivat myös huomaamaan, ettei ohjaaja voi jatkuvasti päivystää oppimisympäristön viestejä, jolloin reagointi viesteihin luonnollisesti voi kestää. Ajankäytön joustavuus nähtiin kuitenkin virtuaaliympäristöjen suurena plussana.

Poutanen ja Parviainen (2013, 150-154) toisaalta esittävät, ettei viestintää verkkoympäristöissä ehkä ole hedelmällistä yrittää moderoida ja ohjailla liikaa. Osanottajien rohkaiseminen ja kannustaminen sen sijaan koettiin heidän kokeilussaan hyödyllisenä ja saatu palaute oli positiivista. Onkin tärkeää huomata, että verkkoalustojen vuorovaikutteisuutta tukevia ominaisuuksia tulisi yhä kasvattaa, jotta ne voisivat palvella tarkoituksessaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Verkossa toimivien ympäristöjen on todettu onnistuneen myös monikulttuurisena ja sulautuvan oppimisen kokemuksena, joka on murtanut maantieteellisiä välimatkoja ja kulttuurirajoja. Eri taustaiset ja taitoiset opiskelijat tekevät yhteistyötä keskenään. Tämä lisää luovuuden, yhteistyön ja työn laadun mahdollisuuksia. Digitaalisten työkalujen interaktiivinen ja desentralisoitu luonne mahdollistaa osallistujien välisen viestinnän ja sosiaalisten siteiden luomisen uuden tiedon ja sisällön luomiseen osallistumisen ohella. Sosiaalisen median ja pilvialustojen käyttäminen tarjoaa yhteistoiminnallisella tavalla innovatiivisia ratkaisuja niin opetuksen kuin oppimisenkin saralla ja luo edellytykset avoimen ja dynaamisen työympäristön aikaansaamiseksi. (Vickers, Field & Melakoski 2015, 71-72.)



### 7.3 Mobiilikäyttö

Paras teknologia ei enää löydy vain työpaikoilta: se löytyy nykyään myös taskuistamme, vuorokauden ympäri. Mobiilisovellukset ovat luoneet täysin uuden kanavan luovuudelle. Sovelluksia ladataan tuhansia miljoonia, eikä kasvu ole hetkeen laantumassa. Kosketusnäyttöihin perustuva viestintäteknologia tosin yllätti useatkin eri alojen ammattilaiset suurella läpimurrollaan. Tätä futuristista teknologiaa on kuitenkin ennakkoluulottomasti ryhdyttävä käyttämään ja opeteltava periksi antamatta sen monet mahdollisuudet. (Luukkonen 2013, 333.)

Mobiilisovellus toimii sosiaalisen oppimisen alustana. Opetuksen ja ohjauksen välineet kulkevat opiskelijan mukana, eikä oppimisympäristön käyttö täten ole sidonnaista ajasta ja paikasta. Mobiilisovelluksen kautta opiskelija voi reaaliaikaisesti olla yhteydessä opiskelijatovereihin ja opettajiin sekä tarkastella kurssimateriaaleja tai katsoja webluentoja. Kurssisisällöistä voi myös esimerkiksi kätevästi viedä dataa alustalta pilvipalveluihin, kuten Google Driveen tai Dropboxiin.

Tammisaarella toimiva Yrkehögskolan Novia testasi ohjauksellisen mobiilisovelluksen kehittämistä ja käyttöä vuonna 2013. Lähtökohtana hankkeelle oli muun muassa ohjauksen soveltaminen nykynuorten tapaan ajatella, toimia ja viestiä. Yhteisen digitaalisen työkalun luomisen tarkoituksena oli sujuvoittaa opiskelua, toimia yhteydenottona ohjaajaan sekä jouduttaa ongelmatilanteisiin puuttumista. Vaikka hanke oli pilottikokeilu ja monella tavalla haasteellinen, oltiin ajatuksien sovelluksen käytöstä ohjauksessa tyytyväisiä ja sovellusta kohtaan osoitettiin mielenkiintoa muistakin toimipisteistä. Teknisesti sovellus ei ollut monimutkainen, mutta sisälsi muun muassa kontaktikanavan ohjaajaan, opiskelijaravintolan ruokalistan sekä lukujärjestykset. (Hillo 2014, 81-87.)

Myös Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa on kokeiltu mobiiliteknologian käyttöä harjoittelun ohjauksessa. mTuutori-sovelluksen toimivuuteen oltiin ohjaajan näkökulmasta tyytyväisiä. Ohjaajien osalta todettiin, että opiskelijalle tai opiskelijaryhmälle oli helppoa lähettää viesti reaaliajassa ja ohjaavan kyselyn sekä harjoitteluraporttien lukeminen helpottui sovelluksen kautta. Harmilliseksi koettiin se, etteivät kaikki opiskelijat olleet sovelluksen käyttäjiä, mikä aiheutti ohjaajille lisätyötä. Myös Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa todettiin, ettei ohjausta ole syytä järjestää ainoastaan virtuaalisesti. (Rautiainen 2011, 46-48.)

Mikäli ohjauksessa käytetään mobiilisovellusta, on käyttöliittymän ja sisällön oltava selkeitä. Sovelluksen tulisi tukea ainakin pikaviesti- ja muistutustoimintoja. Lisäksi sen sisällön pitäisi olla synkronisoitavissa muiden tärkeimpien alustojen kesken. Opintojen kannalta ainakin oppilaitoksen oppimisympäristön ja yleisempien sosiaalisen median kanavien välillä esimerkiksi tiedostojen jako pitäisi olla mahdollista. Hyödyllistä olisi myös, mikäli sovelluksen kautta voisi esittää käyttäjille lyhyitä

kyselyitä, joiden perusteella harjoittelun sujumista voidaan arvioida. Ehdoton hyöty mobiilisovelluksessa on myös tietenkin se, että se on mobiililaitteen omistajalla jatkuvasti mukana. Lisäksi se helpottaa opiskelijan kanssa viestimistä ja lisää yhteisöllisen oppimisen ulottuvuutta.

## 8 Tutkimuksen luotettavuus

Kyselytutkimuksen otos kuvaa verrattain hyvin perusjoukon ominaisuuksia. Kyselytutkimukseen vastasi 30 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka olivat suorittaneet työharjoittelunsa 2014-2016 tai olivat kyselyyn vastaamisen aikaan suorittamassa työharjoitteluaan. Vaikka otos on perusjoukkoa ajatellen suppea, tulivat vastaukset useasta koulutusohjelmasta ja avoimien kysymysten vastaukset valottivat hyvin kysymysten aihealueita. Taustoja ja yhteneväisyyksiä tutkimuksen lähtöolettamuksille oli myös selvitetty etukäteen epävirallisesti haastattelemalla Haaga-Helian opiskelijoita.

Kysely järjestettiin SurveyMonkey-sivuston kautta. Syvällisempää ymmärrystä olisi voitu saada, mikäli opiskelijoita olisi haastateltu henkilökohtaisesti. Kyselyyn olisi myös voitu kaivata lisää vastauksia verrattuna saatuun 30 vastaukseen. Kyselyä yleisesti pidettiin liian pitkänä ja se olisi voinut olla lyhyempi, mikä selvisi jo testivaiheessa. Kysely pidettiin kuitenkin ennallaan, koska kaikkia kysymyksiä pidettiin tutkimuksen kannalta olennaisina. Vastaajien mielenkiinto voi kuitenkin herpaantua helposti, jos kysely koetaan liian pitkänä ja moniselkoisena.

Vastaukset ja johtopäätökset olivat linjauksiltaan samankaltaisia ja vertailussa Salla Urpelan vuoden 2013 opinnäytetyöhön (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun työharjoittelun ohjauksen kehittäminen) sekä Emilia Nylénin vuoden 2015 opinnäytetyöhön (Työharjoittelun kehittäminen ammattikorkeakouluissa ja Haaga-Heliassa). Myös he toteavat, että opiskelijat ovat työharjoitteluprosessissa yksin vastuullisina ja harjoittelupaikan ja oppilaitoksen väliset vuorovaikutussuhteet on nipistetty minimiin. Yhteistyötä on valitettavan vähän, työnantajat eivät tunne harjoittelun tavoitteita tai sitä, millaiset työtehtävät parhaiten tukisivat opiskelijan oppimista ja opintoja eikä oppilaitos hyödynnä työelämäyhteyttä saadakseen tietoa uusista työelämän käytänteistä. Lisäksi raportointikäytäntöä pitäisi uudistaa, jotta se koettaisiin mielekkäänä. Kaiken kaikkiaan koko työharjoitteluprosessia aliarvioidaan ja alihyödynnetään ja sen ohjaukseen suunnataan liian vähän resursseja.

Nylénin tutkimus pohjautuu ainoastaan aihekirjallisuuteen ja aihetta käsittelevää kirjallisuutta onkin paljon. Muun muassa Kotila ja Mäki (2015) toteavat useita seikkoja, joita ohjauksen saralla voisi kehittää. Työharjoittelukäytäntöjen ja ohjauksen kehittämisen tärkeydestä on runsaasti muutakin aihekirjallisuutta vuosituhannen alusta lähtien. Useimmissa teoksissa johtopäätökset ovat samantyyllisiä, joten lienee aiheellista olettaa, ettei käytäntöjen parantamiseksi ole viimeisten parin vuosikymmenen aikana tehty juurikaan konkreettista kehitystyötä. Päinvastoin vaikuttaisi siltä, että resurssit ovat entistä tiukemmassa.

## 9 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, kuinka työharjoittelun aikaisia viestintätoimia ja yleistä yhteistoimintaa oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämäkumppanin välillä voitaisiin parantaa. Kokemus on osoittanut, ettei viestinnälle tämän hetkisessä ohjausmallissa ole varattu riittävää tilaa. Tavoitteena oli selvittää, mitkä paremmin ja tehostetummin järjestetyn keskinäisviestinnän hyödyt olisivat ja mitkä kanavat tähän tarkoitukseen kaikista sopivimmat. Työn lähtökohtina olivat ensisijaisesti ammattikorkeakouluopiskelijoille suunnattu kysely koskien työharjoittelukäytäntöjä ja sen aikaista viestintää sekä työnantajilta koottu palaute. Työnantajatahot kommentoivat niin opiskelijoiden suoriutumista kuin käytänteitä yleisestikin.

Sekä kyselyn että työnantajapalautteen pohjalta voitiin todeta, ettei työharjoittelun aikana järjestetyn viestinnän tasoon oltu tyytyväisiä ja kehityskohtia löytyi. Kaiken kaikkiaan osapuolien on tietenkin vaikeaa arvioida sellaista, mitä ei ole kunnolla järjestetty, koska vertailua on vaikea tehdä. Koordinoidut viestintäaloitteet harjoittelun aikana tehdään totutusti oppilaitoksen toimesta. Järjestelyä ei ole kyseenalaistettu juurikaan, koska tehostetumman työharjoittelun aikaisen viestinnän hyötyjä ei ole sisäistetty. Työssä käydään läpi, miksi paremmin järjestetty keskinäisviestintä hyödyttäisi kaikkia osapuolia.

Useaan otteeseen on myös todettu, ettei työharjoittelun ohjaukseen suunnata tarpeeksi resursseja ja tämä varmasti on yksi keskeinen tekijä siinä, etteivät ohjauskäytännöt myöskään pääse kehittymään. Ideaalista olisi, jos työharjoittelukoordinaattori olisi päätoimisesti ohjaustehtävissä. Nyt ohjaajia rasittavat monet muut päällekkäiset toimet ja työtehtävät, joiden takia harjoittelun koordinointi jää vähälle huomiolle. Resurssien ohjaaminen työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen, sitä edeltäviin valmentaviin ja tiedottaviin tehtäviin sekä sen jälkeisiin pyrkimysiin vahvistaisi reflektointia, yhteistyötä sekä tutkimus- ja kehityskäytänteitä.

Mikäli tehostettuun viestintämalliin ollaan haluttomia siirtymään, tulisi oppilaitoksen ainakin laatia työnantajille yksityiskohtaisemmat harjoittelua ohjaavat säännöt ja tavoitteet. Näin työnantaja osaa suhtautua opiskelijan kompetenssiin paremmin ja ohjata hänelle mielekkäitä töitä. Kun oppilas saa tehdä tasolleen sopivia töitä, otetaan hänet vakavammin, mikä osaltaan vaikuttaa oppilaitoksen kasvattajamaineeseen, mutta erityisesti opiskelijan omaan työntekijämaineeseen. Työharjoittelujakso on myös oivallinen mahdollisuus selventää työpaikan osaamisvaatimuksia, joiden pohjalta opetussuunnitelmia voidaan edelleen kehittää.

Työssä on myös todettu, etteivät muut viestinnän muodot voi kokonaan korvata kasvokkaista viestintää. Opiskelijoiden on tärkeää tietää, että ohjaajaan voi harjoittelun aikana olla vapaasti yhteydessä, vaikka tapaamisia onkin vähän - tulevaisuudessa kenties ei ollenkaan. Lisäksi kasvokkain on usein helpompaa luoda tärkeitä työelämäkontakteja.

Ideaalitalanteessa ammattikorkeakouluopinnoissa yhdistyvät työelämän asiantuntijuus ja osaaminen. Työharjoittelun aikana opetussuunnitelmia tulkitaan kankeasti eikä näitä kahta ole osattu kytkeä toisiinsa kuin opintopisteiden kautta. Usein opiskelijatkin kokevat, että työharjoittelu on täysin irrallinen osa opintokokonaisuutta. Koska opiskelijat kokevat työharjoittelun erillisenä kokonaisuutena muista opinnoista, olisi kaikin puolin hedelmällistä, jos työharjoittelun ja koulussa oppimisen välille onnistutaan löytämään solmukohtia. Näin voidaan arvioida, kuinka hyvin opetettu vastaa työelämän todellisia tarpeita. Tähän tarpeeseen vastaavat hyvin järjestetty vuoropuhelu toimijoiden kesken sekä koordinoiva opinto-ohjaus.

Kaikkien toimijoiden tulisi osallistua harjoittelun ja sen viestinnän suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin, kuten myös sovittaa omia intressejään yhdenmukaisiin harjoittelukäytäntöihin. Työharjoittelun aikaisen viestinnän ei kuulu olla yksialaista, joustamatonta ja yksisuuntaista. Jokaisen toimijan on oltava läsnä viestintäprosessissa, jonka seurauksena käytäntöjä voidaan edelleen kehittää. Tavoitteena on, että viestintäyhtälön jokainen osapuoli tuntisi toiminnan tavoitteet ja olisi sisäistänyt ne, saanut niiden toteuttamiseksi tarvittavat tiedot ja tietäisi, mistä lisätietoa on saatavilla tarvittaessa. Lisäksi jokaisen kuuluisi tuntea oma roolinsa yhtälössä ja pysyä elävässä vuorovaikutussuhteessa koko harjoittelujakson ajan. Tähän luonnollisesti kuuluisi myös palautteenanto viestinnän sujuvuudesta ja kehityksestä.

Aikaisemmin työssä esiteltiin Virolaisen ja Valkosen (2007) ajatuksia innovaatioyhteisöistä innovatiivisessa yhteiskunnassa. Oppilaitoksella innovaatioyhteisönä olisi ideaalisesti käytössään positiivisia resursseja luoda uutta tietoa, kehittää yhteistyön mahdollisuuksia ja ohjauskäytänteitä. Toimiva koulutusjärjestelmä on pitkään ollut Suomessa ylpeyden aihe. Nykyinen hallitus kuitenkin karsii oppilaitosten kehitys- ja innovaatiomahdollisuuksia entisestään. Kuinka tasavertaisesti ja tasapainoisesti voimme olla rakentamassa innovaatioyhteiskuntaa, kun valtio leikkaa sen selkärangasta: koulutuksesta?

Myös Juutilainen jne. (2014) ovat esittäneet huolensa oppilaitosten yrittäjämäisen otteen kiristymisestä ja niiden pedagogisten ja sivistyksellisten tehtävien köyhtymisestä. Kun koulutuksesta tehdään leikkauksia, oppilaitokset pyrkivät muiden tavoin kustannustehokkuuteen. Tämä johtaa karsintaan usein tärkeistäkin asioista. Leikkausten varjolla saatetaan ajaa läpi myös muita pedagogisesti epäsuotuisia muutoksia oppilaitostoiminnassa.

Opinnäytetyön pohjalta olennaiseksi käy ehdottomasti miettiä, millaisille verkko- tai mobiilialustoille ohjaustoiminta lähitulevaisuudessa viedään. Tällä hetkellä oppilaitokset ovat osoittaneet mielenkiintoa vaan eivät paljoakaan konkreettisia tekoja parempien viestinnän kanavien pohdinnassa. Lisäksi työharjoittelukäytäntöihin pureutuessa herätti myös hämmennystä, kuinka näinkin laajalti tutkitun aiheen kehitykseen ei ole suunnattu enemmän voimavaroja, vaikka kaikissa julkaisujen päätelmissä päädytään samaan lopputulokseen siitä, etteivät harjoittelukäytännöt nykyisellään hyödynnä harjoittelujakson täyttä potentiaalia.

## Lähteet

- Aarreniemi-Jokipeltto, P. 2013. Personalized and collaborative learning models through social media. Teoksessa Aaltonen, K., Isacsson, A., Laukia, J. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) Practical skills, education and development. Vocational education and training in Finland. Haaga-Helia University of Applied Sciences.
- Bunzel, T. 2010. Tools of Engagement: presenting and training in the world of social media. Pfeiffer. USA.
- Ferguson, S. 1999. Communication planning: An integrated approach  
Sage Publications. USA.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016a. Tietoa harjoittelusta. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/kirjasto/palvelut/rekrytoi-osaajia/tietoa-harjoittelusta?userLang=fi>. Luettu: 10.5.2016.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016b. Haaga-Heliasta. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta?userLang=fi>. Luettu: 10.5.2016.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016c. Haaga-Helian strategia. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helian-strategia>. Luettu: 25.4.2016.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016d. Koulutusohjelmat. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat?userLang=fi>. Luettu: 25.4.2016.
- Hillo, N. 2014. Novia Raseborg App – ohjauksellinen mobiilisovellus opiskelijoiden älypuhelimiin. Teoksessa Juutilainen, P., Pasanen, H. & Alanko-Turunen, M. (toim.) Arvokas ohjaus, s. 81-88. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Vantaa.
- Isacsson, A. 2013. Work-integrated learning in Finland – a conceptual overview. Teoksessa Aaltonen, K., Isacsson, A., Laukia, J. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) Practical skills, education and development. Vocational education and training in Finland. Haaga-Helia University of Applied Sciences.
- Juceviciene, P. & Valineviciene, G. 2010. A Conceptual Model of Social Networking in Higher Education. Electronics and Electrical Engineering. Kaunas: Technologija No. 6. Luettavissa: <http://chemtech.ktu.lt/index.php/elt/article/view/9352/4614>. Luettu: 21.4.2016.

- Juholin, E. 2013. Communicare! Kasva viestinnän ammattilaiseksi. 6.painos. Management Institute of Finland. Helsinki.
- Juutilainen, P. & Soisalon-Soininen, T. (toim.) 2016. Ohjaus Haaga-Heliassa – Avaa ovet työelämään: Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjausprosessit. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Juutilainen, P., Pasanen, H. & Alanko-Turunen, M. (toim.) 2014. Arvokas ohjaus. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Vantaa.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Korkeakouluosaajat. 2016. Harjoittelu – kuka vastaa mistäkin? Luettavissa: [http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/harjoittelu\\_-\\_kuka\\_vastaa\\_mistakin](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/harjoittelu_-_kuka_vastaa_mistakin). Luettu: 21.4.2016.
- Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. Areena. Yritysviestinnän käsikirja. Edita. Helsinki.
- Koskela, L., Koskinen, J. & Lankinen, P. 2007. Viestintä verkostoissa ja innovaatioissa. WSOYpro. Helsinki.
- Kotila, H. & Mäki, K. (toim.) 2015. 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulu. Helsinki.
- Lohtaja-Ahonen, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään. 2. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Luukkonen, J. 2013. Digitaalinen viestintä. Teoksessa Juholin, E. Communicare! Kasva viestinnän ammattilaiseksi, s. 308-334. Management Institute of Finland. Helsinki.
- Munter, K. 2014. Valmennuspedagogiikka opiskelijoiden ammatillisen kehittymisen tukena Humakissa. Teoksessa Juutilainen, P., Pasanen, H. & Alanko-Turunen, M. (toim.) 2014. Arvokas ohjaus, s. 34-43. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Vantaa.
- Nylén, E. 2015. Työharjoittelun kehittäminen ammattikorkeakouluissa ja Haaga-Heliassa. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriön, Haaga-Helia Oy Ab:n ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun välinen sopimus kaudelle 2013-2016. Luettavissa:



[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto\\_ohjaus\\_ja\\_rahoitus/tavoitesopimukset/Sopimukset\\_2013\\_-\\_2016/Haaga-Helia\\_sopimus\\_2013-2016.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus/tavoitesopimukset/Sopimukset_2013_-_2016/Haaga-Helia_sopimus_2013-2016.pdf). Luettu: 20.4.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön palaute Haaga-Helia ammattikorkeakoululle syksyllä 2011. Luettavissa: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto\\_ohjaus\\_ja\\_rahoitus/tavoitesopimukset/Palautteet\\_syksy\\_2011/Haaga-Helia.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus/tavoitesopimukset/Palautteet_syksy_2011/Haaga-Helia.pdf). Luettu: 20.4.2016.

Poutanen, P., Parviainen, O. & Åberg, L. 2011. Conditions for self-organizing and creativity in blended learning environments. *On the horizon*. 19, s. 286-296. Emerald Group Plt.

Poutanen, P. & Parviainen, O. 2013. Analyzing group creativity and learning in online environments. *Interdisciplinary Studies Journal* 2. Nro 3, s. 149-157. Laurea University of Applied Sciences.

Powell, J. 2009. *33 Million People in the Room. How to Create, Influence and Run a Successful Business with Social Networking*. Pearson Education, Inc. FT Press. USA.

Rajander, T. & Pötsönen, R. 2009. Virtuaalisuus ammatillisen kasvun ja opintojen ohjauksen tukena. Teoksessa Lätti, M. & Putkuri, P. (toim.). *Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan. Kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista*, s. 98–103. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja

Ranta-aho, S. 1999. *Työharjoittelu palvelemaan oppimista. Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helia*. Oy Edita Ab. Helsinki.

Rautiainen, M. 2011. Harjoittelun ohjaus mTuutorin avulla. Teoksessa Ruotsalainen, A. & Laitinen A. (toim.). *Kokemuksia mobiiliohjauksesta ammattikorkeakoulussa. MOTTU-projekti – mobiiliteknologia tuutoroinnin tukena*, s. 46-48. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Synodi. 2015. Luettavissa: <http://synodi.fi/extranet>. Luettu: 2.6.2016.

Urpela, S. 2013. *HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun työharjoittelun ohjauksen kehittäminen. Opinnäytetyö*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Vickers, R., Field, J. & Melakoski, C. 2015. *Media Culture 2020: Collaborative Teaching and Blended Learning Using Social Media and Cloud-Based Technologies*. *Contemporary Educational Technology*, 6 (1), s. 62-73.

Virolainen, M. & Valkonen, S. 2007. Kiireavusta innovatiivisten tietoyhteisöjen vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi. Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä.

Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. 2. painos. Inforviestintä Oy. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Kysely Haaga-Helian opiskelijoille

Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa

1. Koulutusohjelma				
Answer Options			Response Count	
			30	
Number	Response Date	Response Text	Categories	
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Liiketalous		
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	international business		
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma		
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	Restonomi		
5	Apr 18, 2016 8:24 PM	Johdon assistenttityön ja kielten ko.		
6	Apr 18, 2016 8:01 PM	liiketalous		
7	Apr 18, 2016 6:20 PM	Liiketalous		
8	Apr 18, 2016 5:20 PM	Myyntityö		
9	Apr 18, 2016 5:03 PM	Tietojenkäsittely		
10	Apr 18, 2016 4:58 PM	Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma		
11	Apr 18, 2016 4:50 PM	Liiketalous		
12	Apr 18, 2016 4:47 PM	Journalismi		
13	Apr 18, 2016 4:36 PM	Johdon assistenttityö ja kielet		
14	Apr 18, 2016 4:25 PM	Johdon assistentti ja kielet		
15	Apr 18, 2016 4:25 PM	Experience and wellness management		
16	Apr 18, 2016 4:22 PM	Liiketalous		
17	Apr 18, 2016 4:17 PM	Liiketalous		
18	Apr 18, 2016 2:52 PM	Johdon assistentti ja kielten koulutusohjelman		
19	Apr 18, 2016 1:43 PM	Johdon assistenttityön ja kielten ko		
20	Apr 15, 2016 6:11 AM	Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma		
21	Apr 14, 2016 5:46 PM	Tietojenkäsittely		
22	Apr 14, 2016 4:53 PM	Johdon assistenttityö ja kielet		
23	Apr 14, 2016 4:12 PM	Johdon assistenttityön ja kielten ko		
24	Apr 14, 2016 4:12 PM	Liiketalous		
25	Apr 14, 2016 4:00 PM	Johdon assistenttityön ja kielten ko		
26	Apr 14, 2016 3:46 PM	International business		
27	Apr 14, 2016 3:38 PM	Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma		
28	Apr 14, 2016 3:24 PM	Johdon assari ja kielet		
29	Apr 14, 2016 3:24 PM	Liiketalous		
30	Apr 14, 2016 3:09 PM	Johdon assistentti ja kielten ko		

Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa

2. Valmistumisvuosi (tai tavoite)	
Answer Options	Response Count
	30
<i>answered question</i>	30
<i>skipped question</i>	0

Number	Response Date	Response Text
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	2016 syksy
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	2016
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	2017
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	2015
5	Apr 18, 2016 8:24 PM	kevät/syksy 2016
6	Apr 18, 2016 8:01 PM	2017
7	Apr 18, 2016 6:20 PM	2015
8	Apr 18, 2016 5:20 PM	2015
9	Apr 18, 2016 5:03 PM	2017
10	Apr 18, 2016 4:58 PM	2016
11	Apr 18, 2016 4:50 PM	2017
12	Apr 18, 2016 4:47 PM	2016
13	Apr 18, 2016 4:36 PM	2016
14	Apr 18, 2016 4:25 PM	2016
15	Apr 18, 2016 4:25 PM	2015
16	Apr 18, 2016 4:22 PM	2016
17	Apr 18, 2016 4:17 PM	2016
18	Apr 18, 2016 2:52 PM	2016
19	Apr 18, 2016 1:43 PM	2016
20	Apr 15, 2016 6:11 AM	2016
21	Apr 14, 2016 5:46 PM	2006
22	Apr 14, 2016 4:53 PM	2015
23	Apr 14, 2016 4:12 PM	2016
24	Apr 14, 2016 4:12 PM	2016
25	Apr 14, 2016 4:00 PM	2016
26	Apr 14, 2016 3:46 PM	2016
27	Apr 14, 2016 3:38 PM	2016
28	Apr 14, 2016 3:24 PM	2016
29	Apr 14, 2016 3:24 PM	2016
30	Apr 14, 2016 3:09 PM	2016

Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa

3. Minkä alan yrityksessä suorittit työharjoittelusi?

Answer Options	Response Count
	30

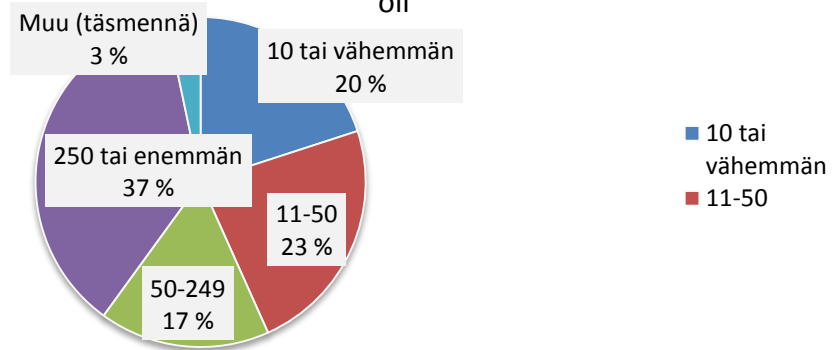
Number	Response Date	Response Text	Categories
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Rahoitus alan-Pankki	
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	Toimistokalusteet	
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Elinkeinoelämän ja työnantajajärjestöjen toiminta	
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	Hotelli	
5	Apr 18, 2016 8:24 PM	Sijoitusalan	
6	Apr 18, 2016 8:01 PM	tilintarkastus	
7	Apr 18, 2016 6:20 PM	Valtiolla	
8	Apr 18, 2016 5:20 PM	Finanssi	
9	Apr 18, 2016 5:03 PM	Ohjelmistoalan	
10	Apr 18, 2016 4:58 PM	Asianajotoimisto	
11	Apr 18, 2016 4:50 PM	Urheiluseurassa sekä mainostoimistossa	
12	Apr 18, 2016 4:47 PM	Media/Sanomalehti	
13	Apr 18, 2016 4:36 PM	Kansainvälinen nuorisotyö	
14	Apr 18, 2016 4:25 PM	Metsäteollisuus	
15	Apr 18, 2016 4:25 PM	Hevosalan/retail sekä hevosalan/matkailun	
16	Apr 18, 2016 4:22 PM	Markkinointi	
17	Apr 18, 2016 4:17 PM	Kiinteistöala	
18	Apr 18, 2016 2:52 PM	Itsenäinen julkishallinto	
19	Apr 18, 2016 1:43 PM	Elokuvan tuotanto	
20	Apr 15, 2016 6:11 AM	Valtio	
21	Apr 14, 2016 5:46 PM	Helsingin palvelualojen oppilaitos	
22	Apr 14, 2016 4:53 PM	Valtiolle, Suomen ympäristökeskus	
23	Apr 14, 2016 4:12 PM	Arkkitehtuurikoulussa	
24	Apr 14, 2016 4:12 PM	Valtion edustusto/konsulaatti	
25	Apr 14, 2016 4:00 PM	Julkishallinto	
26	Apr 14, 2016 3:46 PM	Kansalaisjärjestö	
27	Apr 14, 2016 3:38 PM	Tutkimusalan	
28	Apr 14, 2016 3:24 PM	Vaate sekä mainosala	
29	Apr 14, 2016 3:24 PM	Kylpyhuonekalusteiden- ja tarvikkeiden tukkukauppa	
30	Apr 14, 2016 3:09 PM	Asianajo	

4. Minkä kokoisessa yrityksessä suoritit työharjoittelusi? Henkilöstöä oli

Answer Options	Response Per- cent	Response Count
10 tai vähemmän	20.0%	6
11-50	23.3%	7
50-249	16.7%	5
250 tai enemmän	36.7%	11
Muu (täsmennä)	3.3%	1
<i>answered question</i>		30
<i>skipped question</i>		0

Number	Response Date	Muu (täsmennä)	Categories
1	Apr 19, 2016 5:48 PM	suomessa n 20 hlö, globaalisti yli 500	

Minkä kokoisessa yrityksessä suoritit työharjoittelusi? Henkilöstöä oli

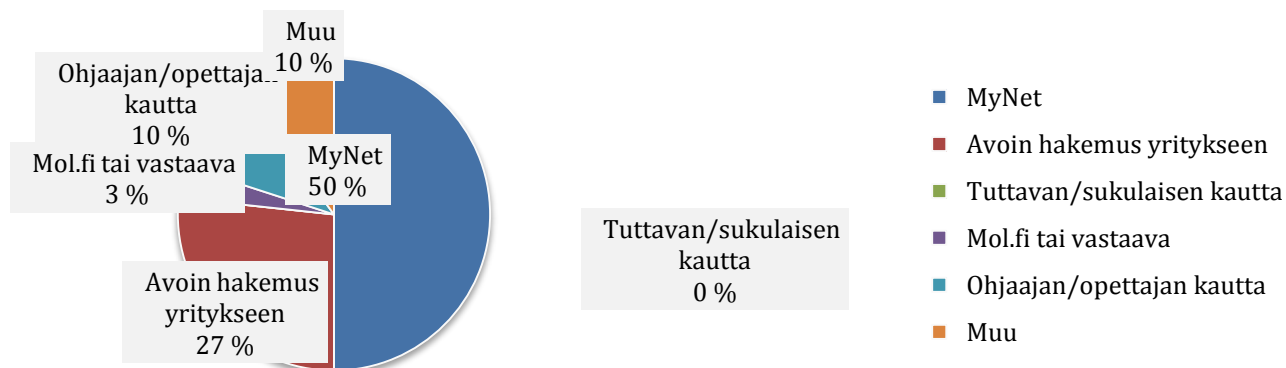


### 5. Kuinka löysit harjoittelupaikkasi?

Answer Options	Response Percent	Response Count
MyNet	50.0%	15
Avoin hakemus yritykseen	26.7%	8
Tuttavan/sukulaisen kautta	0.0%	0
Mol.fi tai vastaava	3.3%	1
Sosiaalinen media	0.0%	0
Ohjaajan/opettajan kautta	10.0%	3
Muu (täsmennä)	10.0%	3
<i>answered question</i>		30
<i>skipped question</i>		0

Number	Response Date	Muu (täsmennä)	Categories
1	Apr 18, 2016 4:50 PM	Ensimmäisestä firmasta minut bongattiin avoimen nettisivon kautta. Toinen firma skauttasi minut edellisestä firmasta.	
2	Apr 18, 2016 4:36 PM	Ilmoitus HSOY ry:n ilmoitustaululla Pasilan kampuksella	
3	Apr 14, 2016 3:24 PM	Toinen avoin toinen mynet	

### Kuinka löysit harjoittelupaikkasi?



Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa

6. Olivatko työharjoittelun tarjoaja ja oppilaitos keskenään yhteydessä työharjoittelusi aikana?		
Answer Options	Response Per- cent	Response Count
Kyllä	23.3%	7
Ei	76.7%	23
<i>answered question</i>		30
<i>skipped question</i>		0



7. Mitä koskien harjoittelupaikka ja oppilaitos olivat kontaktissa toisiinsa?

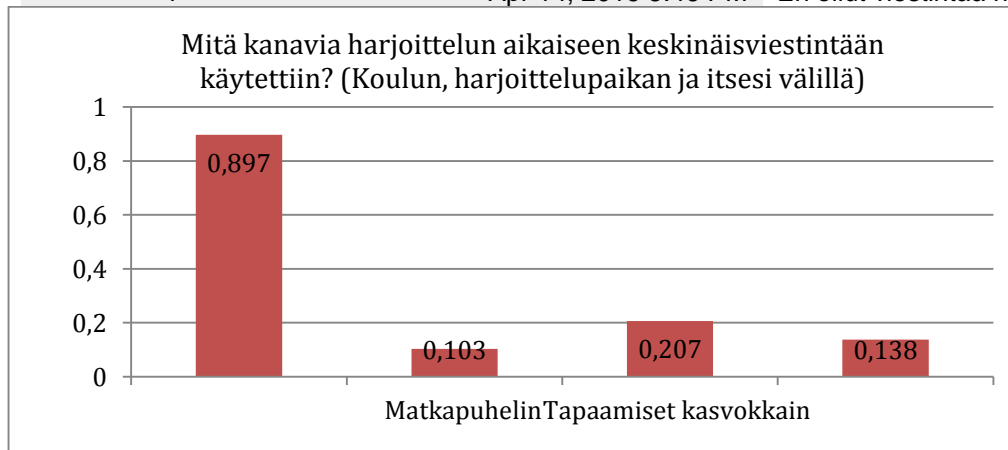
Answer Options	Response Count
	14
<i>answered question</i>	14
<i>skipped question</i>	16

Num-ber	Response Date	Categories
1	Apr 19, 2016 9:29 AM	Keskustelivat miten miulla oli mennyt
2	Apr 18, 2016 8:01 PM	-
3	Apr 18, 2016 6:20 PM	vain harjoittelijan rekrytointia
	Apr 18, 2016 4:50 PM	Tähän väliin haluan täsmentää, että olen suorittanut harjoitteluni virallisina työsuhteina enkä harjoitteluina. Tarjolla olleet harjoittelupaikat eivät olleet haastavia tai opiskelemaani alaa tukevia. Työtehtäväni olivat työssä myös niin vaativia, ettei niitä olisi harjoittelijalle annettu. Täten katsoin parhaimmaksi suorittaa työn työnä ja raportoida koululle tehdystä työstä jolloin koulu myöntää työharjoitteluun tarkoitetut opintopisteet.
4		
5	Apr 18, 2016 4:36 PM	Koulun lähettämä kysely s-postitse n. harjoittelun puolivälissä
6	Apr 18, 2016 4:25 PM	Ei mitenkään.
	Apr 18, 2016 2:52 PM	Työharjoittelukordinaattori oli harjoittelun lopussa palautekyselym muodoss yhteydessä toimitusjohtajaan. Asia selvisi minulle vahingossa ohi kuullen. Koen että koordinaattorin pitäisi käydä saatu palaute läpi opiskelijan kanssa jotta tietäisi mitä voisi kehittää itsessään ja mikä meni hyvin.
7		
8	Apr 15, 2016 6:11 AM	Soittivat kysyäkseni miten on harjoitteluni sujunut.
9	Apr 14, 2016 5:46 PM	-
10	Apr 14, 2016 4:53 PM	Tulevia harjoittelijoita
11	Apr 14, 2016 4:00 PM	Työharjoittelukoordinaattori lähetti työnantajalleni pyynnön arvioida työskentelyäni harjoittelun aikana.
12	Apr 14, 2016 3:38 PM	Eivät olleet
13	Apr 14, 2016 3:24 PM	-
14	Apr 14, 2016 3:09 PM	Tietääkseni työharjoittelukoordinaatti on yhteydessä harjoittelupaikkaan kyselläkseni, että onko osapuolet tyytyväisiä kaikin puolin.

8. Mitä kanavia harjoittelun aikaiseen keskinäisviestintään käytettiin? (Koulun, harjoittelupaikan ja itsesi välillä)

Answer Options	Response Per- cent	Response Count
Sähköposti	89.7%	26
Matkapuhelin	10.3%	3
Tapaamiset kasvokkain	20.7%	6
Muu (täsmennä)	13.8%	4
<i>answered question</i>		29
<i>skipped question</i>		1

Number	Response Date	Muu (täsmennä)	Categories
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Koulun kanssa ei niinkään	
2	Apr 18, 2016 4:25 PM	Ei viestintää	
3	Apr 18, 2016 4:25 PM	Ei mitään. Lopuksi piti kirjoittaa raportti	
4	Apr 14, 2016 5:46 PM	En ollut viestintää harjoittelun aikana	

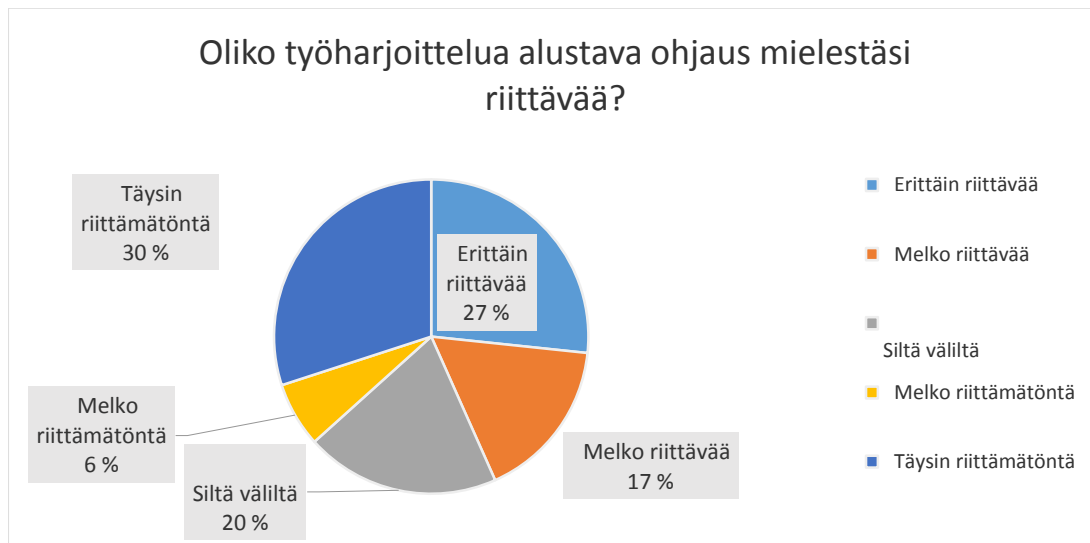


Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa

9. Oliko työharjoittelua alustava ohjaus mielestäsi riittävää?							
Answer Options	Erittäin riittävää	Melko riittävää	Siltä väliltä	Melko riittämätöntä	Täysin riittämätöntä	Rating Average	Response Count
	8	5	6	2	9	2.97	30
Millaista alustavaa ohjausta oli järjestetty?							17
answered question							30
skipped question							0

Nu mb er	Response Date	Millaista alustavaa ohjausta oli järjes- tetty?	Categories
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Ei minkäänlaista	
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	ei kai mitään mutta en kaivannutkaan	
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Ennen työharjoittelua oli muutama ohjauskerta ryhmälle. Myöhemmin kun kysyin neuvoja, kehoitettiin lukemaan MyNettiä	
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	Ei mitään	
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	yleispätevä harjoitteluselostus	
6	Apr 18, 2016 5:03 PM	Ei mitään.	
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	Parin tunnin sessio, ei kovin monipuolinen eikä uusia asioita oppinut (perustietoja, jotka tietää jo ennestään) mutta henkilökohtaisesti en kovin laajaa ohjausta olisikaan tarvinnut.	
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Ohjaus työharjoitteluun hakemiseen oli mielestäni ala-arvoista. On väärin, että opiskellessasi alaa ohjaajasi sanoo opiskelijoille, että hakevat esimerkiksi kauppojen kassoiksi. Tämän on kuitenkin amk.	
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Tutustumista, mutta enimmäkseen työ piti opetella tekemällä	

10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Työharjoitteluinfo Haaga-Heliassa - sekä kotimaan että ulkomaan työharjoitteluun liittyen
11	Apr 18, 2016 4:25 PM	Yksi infotilaisuus
12	Apr 18, 2016 4:25 PM	Oliko sitä?
13	Apr 18, 2016 4:22 PM	Sähköpostin kautta tapahtuvaa infoamista
14	Apr 18, 2016 2:52 PM	Työharjoitteluunfoja voisi olla useammin, sekä vaikka opotapaamisissa voisi asiasta puhua laajemmin.
15	Apr 18, 2016 1:43 PM	Alustavaa ohjausta ei ollut
16	Apr 15, 2016 6:11 AM	Ei ollut ohjausta
17	Apr 14, 2016 5:46 PM	Sellaista ei järjestetty



10. Oliko harjoittelun aikainen ohjaus riittävää?							
Answer Options	Erittäin riittävää	Melko riittävää	Siltä väliltä	Melko riittämätöntä	Täysin riittämätöntä	Rating Average	Response Count
	8	6	3	6	7	2.93	30
Millaista työharjoittelun aikaista ohjausta oli järjestetty?							17
answered question							30
skipped question							0

Number	Response Date	Millaista työharjoittelun aikaista ohjausta oli järjestetty?	Categories
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Opo kertoi mille kurssille pitää ilmoittautua. kun haluaa raportin kirjoittaa. Opo myös kertoi että myNetistä löytyy ohjeet	
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	ohjeet raportointiin oli aika puutteelliset, mutta kysymyksiin vastattiin nopeasti	
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Laitoin uudelle Opolle kysymyksiä sähköpostilla ja niihin vastattiin tarkasti. Hyvä.	
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	Ei ollut, ja tapaaminenkin sovittiin niin etten päässyt mukaan	
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	harjoitteluohjaaja antoi kasvokkain ohjeita (plus istui viereisessä huoneessa), tiimiltä sai aina kysyä, palvelimella oli yhteiset ohjeet	

	Apr 18, 2016	
6	6:20 PM	ei mitään
	Apr 18, 2016	
7	5:03 PM	Ei mitään.
	Apr 18, 2016	
8	4:58 PM	Juttelutuokio ryhmän kesken, hyödytön itselle, mutta kiva kun niitä järjestetään. Jollekin varmasti tarpeellinen.
	Apr 18, 2016	Työpaikan puolesta työhön olen saanut aina ohjausta. Harjoittelusta ei koulussa paljon puhuttu. Kun kysyin käykö tällainen työsuhde harjoitteluksi niin vas-
9	4:50 PM	taus oli vain kylmä kyllä eikä ohjauksesta puhuttu. Kunhan raportin kirjoitti ja palautti.
	Apr 18, 2016	
10	4:47 PM	Vieruskaverini auttoivat eniten. Varsinaista ohjausta ei ollut, mutta avoin ilmapiiri mahdollisti kysymisen lähes keneltä tahansa.
	Apr 18, 2016	
11	4:36 PM	Ennen työharjoittelun alkua mahdollisuus olla yhteydessä silloiseen työharjoittelijaan, esimiehen perehdytys työharjoittelun alussa
	Apr 18, 2016	
12	4:25 PM	Tapaaminen työharjoittelijoiden kesken, mutta en saanut infoa tapaamisesta.
	Apr 18, 2016	
13	4:25 PM	Ei minkäänlaista
	Apr 18, 2016	
14	2:52 PM	Opiskelija joutuu itse etsimään MyNetistä ohjeet koskien harjoittelua ja vaadittuja raportteja ja lomakkeita.
	Apr 15, 2016	
15	6:11 AM	Ohjausta ei varsinaisesti ollut, mutta en sitä kyllä kaivannutkaan
	Apr 14, 2016	
16	5:46 PM	En saanut ohjausta/minulle ei osoitettu ohjaajaa

Apr 14, 2016

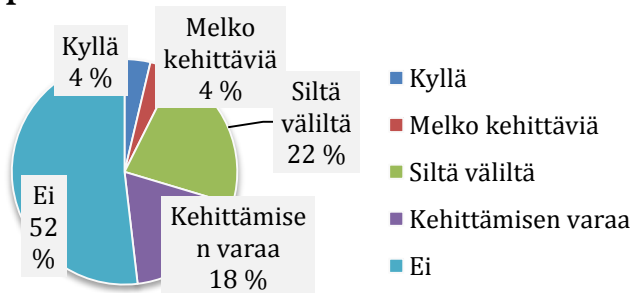
17

3:38 PM Kommunikointia harjoittelupaikan ja koulun välillä.

11. Olivatko harjoittelun aikaiset tapaamiset koulussa mielestäsi kehittäviä?

Answer Options	Kyllä	Melko kehittäviä	Siltä väliltä	Kehittämisen varaa	Ei	Rating	Average	Response Count
	1	1	6	5	14	4.11		27
answered question								27
skipped question								3

Oliko työharjoittelun aikaisen tapaamisen sisältö kehittävä?



12. Mitä hyvää/huonoa tapaamisissa mielestäsi oli?

Answer Options	Response Count
----------------	----------------

	24
<i>answered question</i>	24
<i>skipped question</i>	6

Ei tapaamisia koululla 12

Oli 1 tapaaminen koululla 12

12. Mitä hyvää/huonoa tapaamisissa mielestäsi oli?

Num-ber	Response Date	Response Text
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Ei ole ollut tapaamista
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	ei ollut tapaamisia, mutta en olisi tarvinnutkaan
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Ei ole ollut virallisia tapaamisia. Kävin Opolla muista syistä.
4	Apr 19, 2016 9:29 AM	...mitkä tapaamiset?
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	(ei tapaamisia koulussa)
6	Apr 18, 2016 6:20 PM	ei ollut tapaamisia
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	Mukava oli kuulla muiden kokemuksia työharjoitteluistaan.
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	en ole koskaan ollut tällaisessa tapaamisessa.
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Ei ollut tapaamisia.
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Tein työharjoitteluni ulkomailla, joten minulla ei ollut harjoittelun aikana tapaamista
11	Apr 18, 2016 4:25 PM	Ei ollut tapaamisia
12	Apr 18, 2016 4:22 PM	Tapaamisia ei ollut
13	Apr 18, 2016 2:52 PM	Tapaamisessa (1 kerta) ihmiset vain selittävät että miten viihtyvät. Tapaamisessa ei ollut mitään rakentavaa ja hyödyllistä asiaa työelämää varten.
14	Apr 18, 2016 1:43 PM	Tapaamisen sisältö oli pielessä. Jokainen kertoi harjoittelustaan, se ei ollut millään tavalla rakentavaa tai opettavaista
15	Apr 15, 2016 6:11 AM	Tapaaminen oli vähän turha, kävimme läpi asioita jotka olisi voinut vain lukea jostain. Toisaalta opiskelukavereiden näkeminen ja verstaistuki oli hyvä juttu.
16	Apr 14, 2016 5:46 PM	Näitä ei järjestetty
17	Apr 14, 2016 4:53 PM	En oikein ymmärtänyt 'välikahvien' tarkoitusta.



18	Apr 14, 2016 4:12 PM	Itseltäni oli mennyt ohi, että harjoittelupaikasta pitäisi itse aktiivisesti kysellä opinnäytetyön aiheita. Puolimatkan krouvissa tämä tuli vähän yllätyksenä, mutta hyvä että edes siellä asia tuli ilmi
19	Apr 14, 2016 4:12 PM	Sai palautetta, onko tehnyt hommat oikein ja näin pystyin kehittämään itseäni tehtävissäni
20	Apr 14, 2016 4:00 PM	Ainoa järjestetty tapaaminen oli puolimatkan krouvi, jonka aiheena oli lähinnä opinnäytetyöhön liittyvät asiat. Mielestäni oppilaitoksen kuuluisi myös jollain tavalla varmistaa, että opiskelijalla on kaikki hyvin työharjoittelupaikallaan ja puuttua asiaan, jollei näin ole.
21	Apr 14, 2016 3:38 PM	Tapaamisessa vain esiteltiin oma harjoittelupaikka ja loppupäivä mietittiin kenellä on paras harjoittelupaikka ja parhaimmat edut.
22	Apr 14, 2016 3:24 PM	Uusinformaatio arvo huono
23	Apr 14, 2016 3:24 PM	Ei ollut tapaamisia
24	Apr 14, 2016 3:09 PM	Tuntui jotenkin merkityksettömältä

Positiivinen palaute

3

Negatiivinen palaute

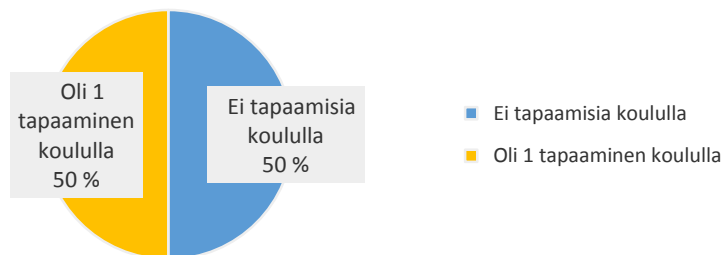
9

Ei tapaamisia (mielipidettä)

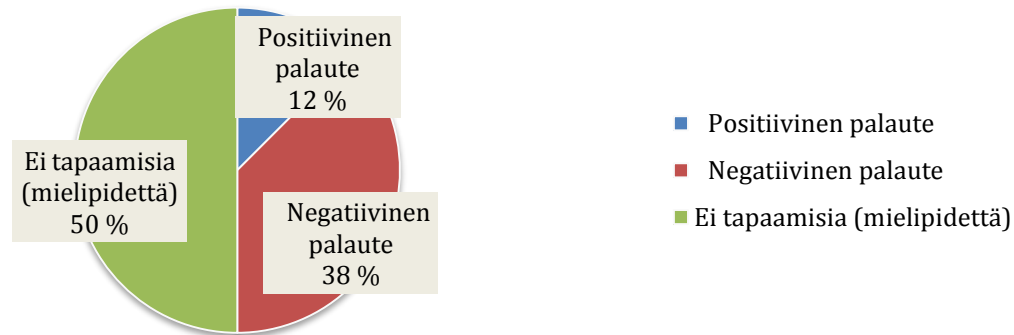
12

24

Tapaamiset harjoittelun aikana

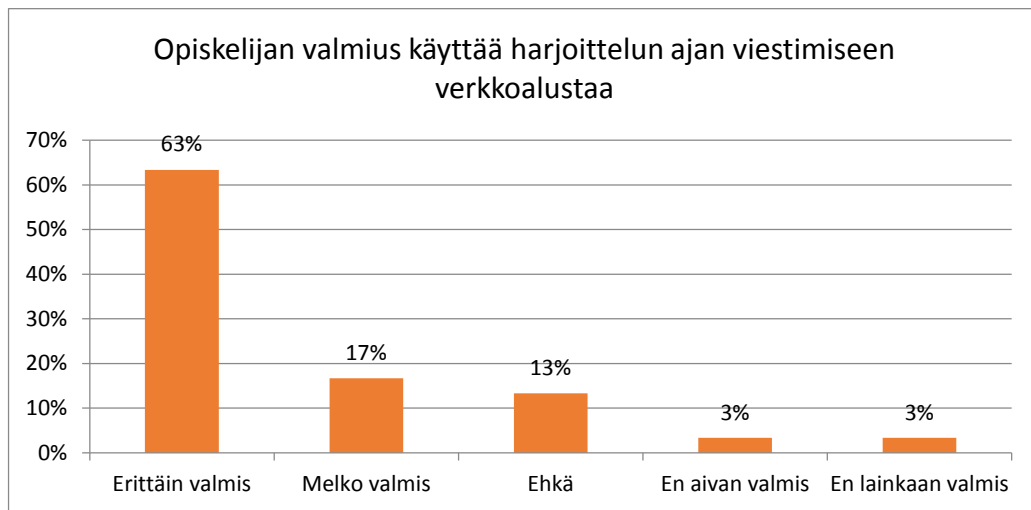


## Palautteen laadun jakautuminen koskien harjoittelun aikaista ohjausta



13. Olisitko valmis käyttämään verkkoalustaa harjoittelun aikaisen viestinnän hoitamiseksi? Sis. palaute, ohjaus, harjoitteluraportit, yhteiset harjoittelutapaamiset jne.

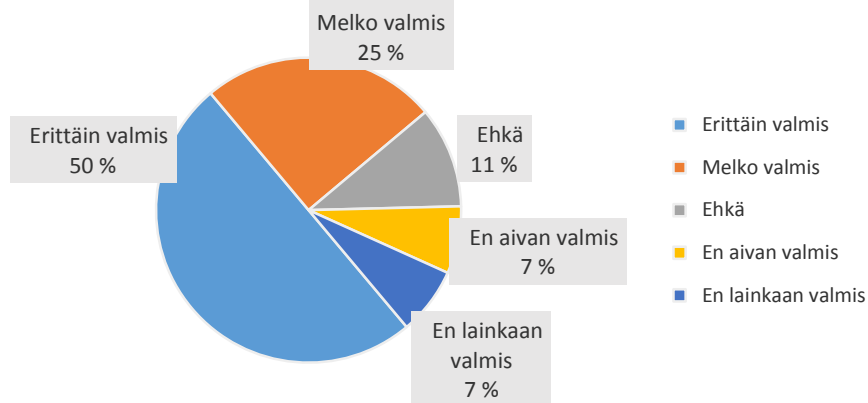
Answer Options	Erittäin valmis	Melko valmis	Ehkä	En aivan valmis	En lainkaan valmis	Rating Average	Response Count
	19	5	4	1	1	1.67	30
	answered question						30
	skipped question						0
	Erittäin valmis	Melko valmis	Ehkä	En aivan valmis	En lainkaan valmis		
	63%	17%	13%	3%	3%		



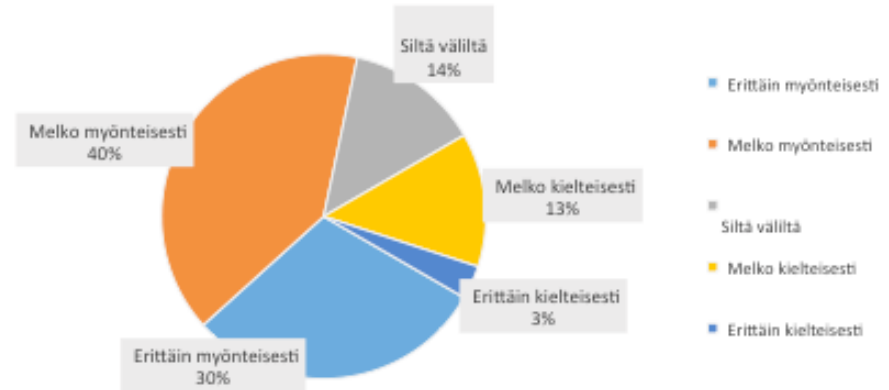
14. Olisitko valmis käyttämään mobiilisovellusta verkkoalustan ohella harjoittelun aikaisen viestinnän hoitamiseksi?

Answer Options	Erittäin valmis	Melko valmis	Ehkä	En aivan valmis	En lainkaan valmis	Rating Average	Response Count
	14	7	3	2	2	1.96	28
	<i>answered question</i>						28
	<i>skipped question</i>						2

Valmius mobiilisovelluksen käyttöön?



Suhtautuminen pääasiallisesti sovelluksen kautta viestimiseen



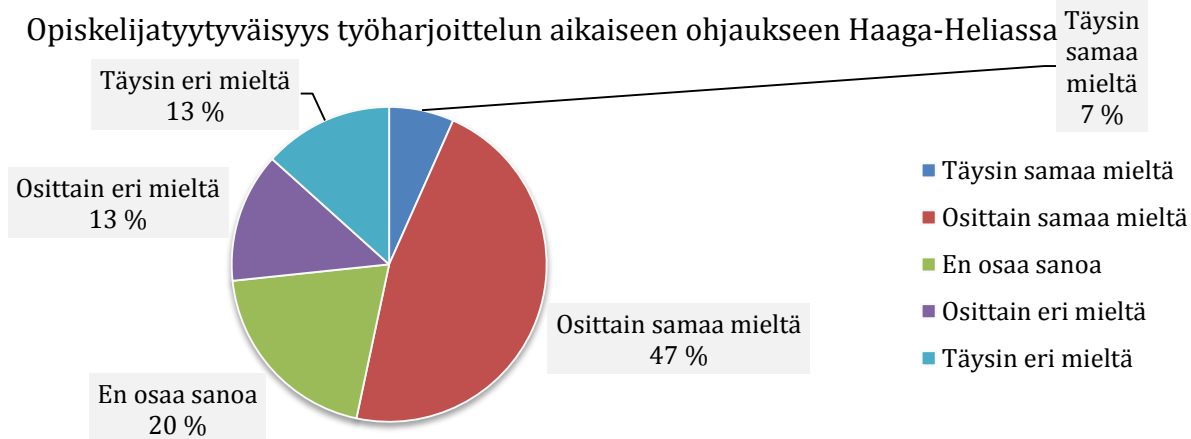
15. Miten suhtautuisit siihen, jos harjoittelun ohjaaminen ja viestintä tapahtuisi pääasiallisesti sovelluksen kautta?

Answer Options	Erittäin myönteisesti	Melko myönteisesti	Siltä väliltä	Melko kielteisesti	Erittäin kielteisesti	Rating Average	Response Count
	9	12	4	4	1	2.20	30
	<i>answered question</i>						30
	<i>skipped question</i>						0

16. Väite: Koulussa oppimani vastasi hyvin työelämän tarpeita

Answer Options	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Rating Average	Response Count
	2	14	6	4	4	2.80	30
<i>answered question</i>							30
<i>skipped question</i>							0

Opiskelijatytytyväisyys työharjoittelun aikaiseen ohjaukseen Haaga-Heliassa



17. Mistä tiedoista/taidoista olisi ollut hyötyä työharjoittelussa? Mitä olisit toivonut osaavasi paremmin?

Answer Options		Response Count	
		20	
answered question		20	
skipped question		10	
Number	Response Date	Response Text	

		Vaikea määritellä
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	
2	Apr 19, 2016 10:03 AM	Ehkä eri ohjelmien välisistä suhteista ja muusta integraatiosta.
3	Apr 19, 2016 9:29 AM	Kaikki tieto alasta plussaa, harjoittelu parin kk opiskelun jlk niin ei tiedä alasta vielä mitään.
4	Apr 18, 2016 8:01 PM	kirjanpidon ja tilintarkastuksen tuntemus eli ASO-opinnot
5	Apr 18, 2016 6:20 PM	työskentelyn organisointi ja priorisointi
6	Apr 18, 2016 5:03 PM	Jostain alaan liittyviä taidoista.
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	Tärkeä tietoteknillinen käyttö oli riittävää koulussa, muut oppi työharjoittelupaikassa, asiat, joita ei olisi voinutkaan oppia koulussa.
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Koulussa opituista taidoista hyvin harva. Itse on täytynyt olla kiinnostunut ja lähteä syventämään koulussa perusopittua.
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Ehkä kiireen tuomat paineet yllättivät, samoin suuri vastuu työssä
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Vaikka Haaga-Heliassa on noin yleisesti ottaen laadukkaita kielten kurseja, olisi mielestäni kursseilla hyvä olla enemmän suullisia harjoituksia, jotta vieraiden kielten puhuminen olisi varmempaa
11	Apr 18, 2016 2:52 PM	Kurssit pitäisi päivittää ajankohtaisimmiksi. Mm. Erilaisia järjestelmiä olisi hyvä opetella, sen sijaan että opetellaan yleisiä sivistystaitoja koulun penkillä.
12	Apr 18, 2016 1:43 PM	Parempi tietotekninen ja taloushallinnon osaaminen, mm. Excel
13	Apr 14, 2016 5:46 PM	Enemmän käytännön harjoituksia teorian opiskelun sijaan
14	Apr 14, 2016 4:53 PM	Enemmän tapahtumanjärjestämistä ja viestintää
15	Apr 14, 2016 4:12 PM	Olin hyötynyt paremmista palkanlaskennan taidoista
16	Apr 14, 2016 4:12 PM	nettisivujen muokkaamisesta, koodauksen perusteet olisi mielenkiintoinen kurssi
17	Apr 14, 2016 3:46 PM	Enemmän yleisiä kurseja esim markkinoinnista
18	Apr 14, 2016 3:38 PM	Toiminnanohjausjärjestelmät (SAP), taitto (InDesign)
19	Apr 14, 2016 3:24 PM	Enemmän sähköistä osaamista ja konkreettisia esimerkkejä
20	Apr 14, 2016 3:09 PM	tietotekniset taidot

18. Mainitse 3-10 tärkeintä sovellusta/tietokoneohjelmaa, joita työssäsi käytettiin.

Answer Options	Response Percent	Response Count
1	100.0%	27

2	96.3%	26
3	92.6%	25
4	59.3%	16
5	29.6%	8
6	22.2%	6
7	14.8%	4
8	11.1%	3
9	7.4%	2
10	3.7%	1
answered question		27
skipped question		3

Number	Response Date	1	2	3	4	5
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Työpaikan sisäiset ohjelmat				
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	microsoft dynamics crm	office outlook	office word	office excel	
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Django	Microsoft CRM	Magento	EzPublish	PageCloud
4	Apr 18, 2016 8:24 PM	MS Word 2013	Philips Speech Exec	Sharepoint		
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	yhtiön oma tietokanta	yhtiön oma ohjelma (sis. työtunti-kirjaukset jne.)	Excel	sähköposti	Word
6	Apr 18, 2016 6:20 PM	sähköposti (outlook)	intranet (sharepoint)	organisaation verkkosivut	lync	Outlookin kalenteri
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	Outlook	Microsoft Word	Microsoft Powerpoint	Microsoft Excel	
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Google sähköposti + Google Drive	Slack	Wetransfer	Facebook	
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Doris	DorisJob	Windows Mail	Excel	Word
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Officen ohjelmat (Word, Excel, Power-Point) ja Outlook	Sosiaalisen median kanavat	Publisher		

11	Apr 18, 2016 4:25 PM	MS Office	Skype for business	Concur	CMT, contract management tool	SAP
12	Apr 18, 2016 4:25 PM	Sähköposti	Facebook	Google		
13	Apr 18, 2016 4:22 PM	Excel	Marathon	Powerpoint		
14	Apr 18, 2016 4:17 PM	Outlook	Lync	Excel	Powerpoint	Indesign
15	Apr 18, 2016 2:52 PM	Invoice Ready (Basware)	Flexim	Office	EmCe	
16	Apr 18, 2016 1:43 PM	Sähköposti	Excel	Word		
17	Apr 15, 2016 6:11 AM	M2 matkaohjelma	YJA-verkkoalusta	Outlook-sähköpostiohjelma	Rondo-laskutusohjelma	
18	Apr 14, 2016 5:46 PM	Active directory	MS Office			
19	Apr 14, 2016 4:53 PM	Outlook	Intra	M2	Ahjo	Rondo
20	Apr 14, 2016 4:12 PM	Excel	Word	Koulun oma ilmoittautumisjärjestelmä		
21	Apr 14, 2016 4:12 PM	word	outlook sähköposti	yrityksen omat sisäiset ohjelmat		
22	Apr 14, 2016 4:00 PM	Microsoft Outlook, sähköposti ja kalenteri	M2 -matkalaskuohjelma	Rondo -laskujenkäsittelyohjelma		
23	Apr 14, 2016 3:46 PM	Office 365	Mailchimp	Typeform	Facebook	
24	Apr 14, 2016 3:38 PM	Sähköinen taloushallintojärjestelmä eFina	Projektinhallintajärjestelmä Valueframe PSA	Outlookin sähköposti		
25	Apr 14, 2016 3:24 PM	Excel	Taimer	Word	Sähköposti	
26	Apr 14, 2016 3:24 PM	Sähköposti	Microsoft Dynamics AX	Excel	Word	
27	Apr 14, 2016 3:09 PM	Word	Excel	PowerPoint	DM-asiakirjajärjestelmä	Sharepoint



19. Mainitse 1-3 tärkeintä sisäisen viestinnän kanavaa (toimisto, yritys)

Answer Options	Response Percent	Response Count
1	100.0%	26
2	88.5%	23
3	61.5%	16
<i>answered question</i>		26
<i>skipped question</i>		4

Number	Response Date	1	2	3
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	S-posti	Skype	Intra
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	microsoft dynamics crm	outlook	lync
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Intranet	Sähköposti	Lync
4	Apr 18, 2016 8:24 PM	Outlook	Sharepoint	
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	SameTime-pikaviestit	sähköposti	intra
6	Apr 18, 2016 6:20 PM	sähköposti	intranet	lync
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	CRM	Lync	
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Tapaamiset	Sähköposti	Slack
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Sähköposti	Intra	
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Kasvokkaisviestintä	Sähköposti	Puhelin
11	Apr 18, 2016 4:25 PM	Kasvokkain	Sähköposti	Intra
12	Apr 18, 2016 4:25 PM	Kasvokkain	Puhelin	Sähköposti
13	Apr 18, 2016 4:22 PM	Sähköposti	Doodle	
14	Apr 18, 2016 4:17 PM	Sähköposti	Puhelin	Lync
15	Apr 18, 2016 2:52 PM	Sähköposti	Intra	Lync
16	Apr 18, 2016 1:43 PM	Kasvokkain	Puhelin	Sähköposti
17	Apr 15, 2016 6:11 AM	sähköposti		
18	Apr 14, 2016 4:53 PM	Outlook	Skype	Puhelin
19	Apr 14, 2016 4:12 PM	Sähköposti		
20	Apr 14, 2016 4:12 PM	sähköposti	henkilökohtainen viestintä	

21	Apr 14, 2016 4:00 PM	Sähköposti	Intranet	
22	Apr 14, 2016 3:46 PM	Sähköposti	Whatsapp	Facebook
23	Apr 14, 2016 3:38 PM	Intra / Yammer	Sähköposti	Henkilöstöpalaverit
24	Apr 14, 2016 3:24 PM	Sähköposti		
25	Apr 14, 2016 3:24 PM	Sähköposti	Kasvottain keskustelut	
26	Apr 14, 2016 3:09 PM	Outlook	Yammer	Lync

20.Mainitse 1-3 tärkeintä ulkoisen viestinnän kanavaa (asiakkaat, media, yhteistyökumppanit jne.)

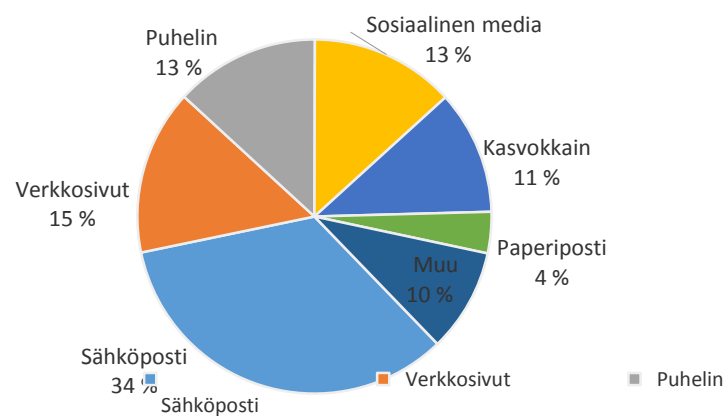
Answer Options	Response Percent	Response Count
1	100.0%	25
2	88.0%	22
3	48.0%	12
<i>answered question</i>		25
<i>skipped question</i>		5

Number	Response Date	1	2	3
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Facebook	S-posti	Tavallinen posti
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	sähköposti	crm & click dimensions	puhelimitse
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Sähköposti	Slack	
4	Apr 18, 2016 8:24 PM	Yhtiön omat nettisivut		
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	sähköposti	paperiposti	
6	Apr 18, 2016 6:20 PM	verkkosivut	sähköposti	mediapalvelupuhelin
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	Yrityksen kotisivut	LinkedIn	
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Sähköposti	Tapaamiset	Soittaminen
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	Sähköposti	Facebook	Instagram
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	Sähköposti	Puhelin	Kasvokkaisviestintä
11	Apr 18, 2016 4:25 PM	Nettisivut	Twitter	Instagram
12	Apr 18, 2016 4:25 PM	Facebook	Sähköposti	Muu media
13	Apr 18, 2016 4:22 PM	Sähköposti	Doodle	
14	Apr 18, 2016 4:17 PM	Media		
15	Apr 18, 2016 2:52 PM	Sähköposti	Puhelin	
16	Apr 18, 2016 1:43 PM	Sähköposti	puhelin	kasvokkain

17	Apr 15, 2016 6:11 AM	verkkosivut	jakelulistat	tiedotustilaisuudet
18	Apr 14, 2016 4:53 PM	Outlook	Puhelin	
19	Apr 14, 2016 4:12 PM	Internetsivut	Facebook	
20	Apr 14, 2016 4:12 PM	sähköposti	puhelut	
21	Apr 14, 2016 4:00 PM	Sähköposti	Internetsivut	
22	Apr 14, 2016 3:46 PM	Digitaalinen media	Maksettu mainonta	Asiakkaat
23	Apr 14, 2016 3:38 PM	Sosiaalinen media	Sähköposti	
24	Apr 14, 2016 3:24 PM	Sähköposti		
25	Apr 14, 2016 3:09 PM	Kotisivut	Seminaarit/tapaamiset	Outlook

Sähköposti	18
Verkkosivut	8
Puhelin	7
Sosiaalinen media	7
Kasvokkain	6
Paperiposti	2
Muu	5

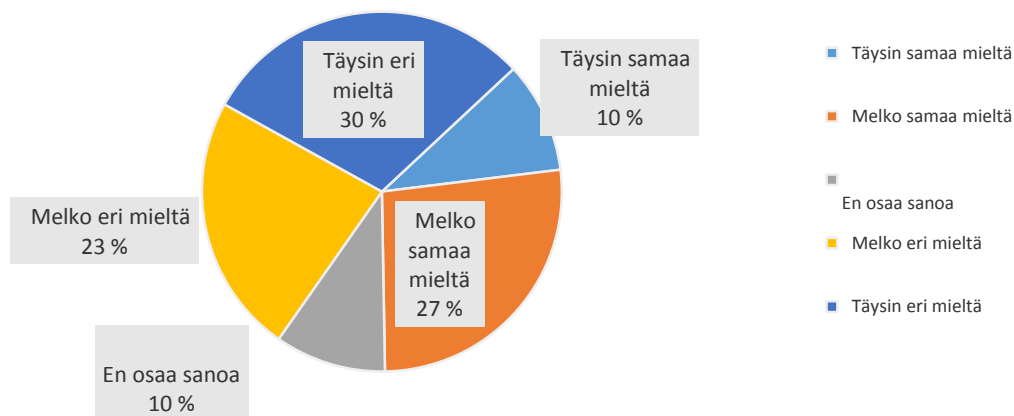
Tärkeimmät ulkoisen viestinnän kanavat



21. Väite: Hyödyin erikoistumisopinnoteni tiedoista työharjoittelussani.

Answer Options	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Rating Average	Response Count
	3	8	3	7	9	3.37	30
<i>answered question</i>							30
<i>skipped question</i>							0

"Hyödyin erikoistumisopinnoista työharjoittelussani"



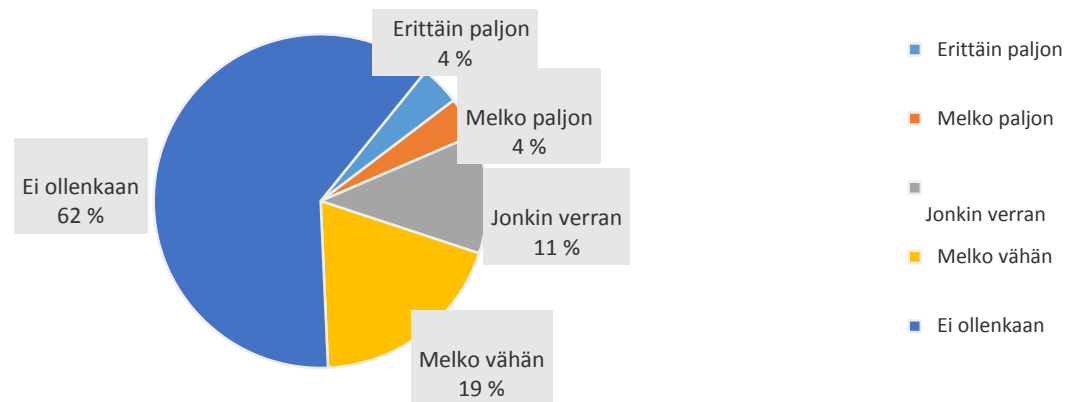
22. Erikoistumisopintojesi opintopistemäärä?		
Answer Options		Response Count
		26
<i>answered question</i>		26
<i>skipped question</i>		4
Number	Response Date	Response Text
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	15
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	30 vai paljonko onkaan se maksimi
3	Apr 19, 2016 9:29 AM	...en muista
4	Apr 18, 2016 8:24 PM	39 OP
5	Apr 18, 2016 8:01 PM	30
6	Apr 18, 2016 6:20 PM	45
7	Apr 18, 2016 4:58 PM	7
8	Apr 18, 2016 4:50 PM	Pahoittelut en muista tarkalleen :D
9	Apr 18, 2016 4:47 PM	30
10	Apr 18, 2016 4:36 PM	7
11	Apr 18, 2016 4:25 PM	25
12	Apr 18, 2016 4:25 PM	25
13	Apr 18, 2016 4:22 PM	45?
14	Apr 18, 2016 4:17 PM	100
15	Apr 18, 2016 2:52 PM	7
16	Apr 18, 2016 1:43 PM	7
17	Apr 15, 2016 6:11 AM	10
18	Apr 14, 2016 5:46 PM	Erikoistumisopintoni sain suorittaa vasta harjoittelun jälkeen. ~30op
19	Apr 14, 2016 4:53 PM	16
20	Apr 14, 2016 4:12 PM	9
21	Apr 14, 2016 4:12 PM	30
22	Apr 14, 2016 3:46 PM	30
23	Apr 14, 2016 3:38 PM	EN muista
24	Apr 14, 2016 3:24 PM	5
25	Apr 14, 2016 3:24 PM	45

## 23. Haittaisiko opintosuunnitelmaan sisältyvä laajempi erikoistumiskokonaisuus (Enemmän kuin 15 op)?

Answer Options	Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin ver- ran	Melko vähän	Ei ollenkaan	Rating Average	Response Count
	1	1	3	5	16	4.31	26
Ehdotuksia koulutusohjelmaan sisältyvän erikoistumiseen liittyen?							11
						<i>answered question</i>	26
						<i>skipped question</i>	4

Num- ber	Response Date	Ehdotuksia koulutusohjelmaan sisältyvän erikoistu- miseen liittyen?	Categories
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Rahoituksen perusasioita / esim muotoja ja matikkaa voisi köydä perusteellisemmin läpi	
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	ei haittaisi jos se olisi pois turhista diipadaapakursseista, sitten olisi vain hyvä!	
3	Apr 18, 2016 8:01 PM	eri yhtiömuotojen kirjanpitokurssit osaksi ASO:a	
4	Apr 18, 2016 4:58 PM	Enemmän erikoistumiskursseja	
5	Apr 18, 2016 4:47 PM	Talousjournalismi, kulttuurijournalismi	
6	Apr 18, 2016 4:36 PM	Juuri se, että erikoistumisopintoja voisi olla enemmän kuin nykyiset 7 op (käyn OPS 2010 kursseja). 15 op voisi olla hyvä määrä	
7	Apr 18, 2016 2:52 PM	Laajempi tarjonta kursseista, lisäksi turhat kurssit kuten tapatietous voisi korvata erikoistumis tarjonnalla.	
8	Apr 18, 2016 1:43 PM	Erikoistumisopintojen pitäisi olla syvällisempi kokonaisuus, esim. yliopistojen sivuainekokonaisuuden tyylinen	
9	Apr 14, 2016 4:12 PM	Enemmän erikoistumisopintoja	
10	Apr 14, 2016 4:12 PM	Voiko oikeastaan puhua erikoistumisesta, jos se on vain 15 OP? Sehän kattaa vain 2-5 kurssia.	
11	Apr 14, 2016 3:38 PM	-	

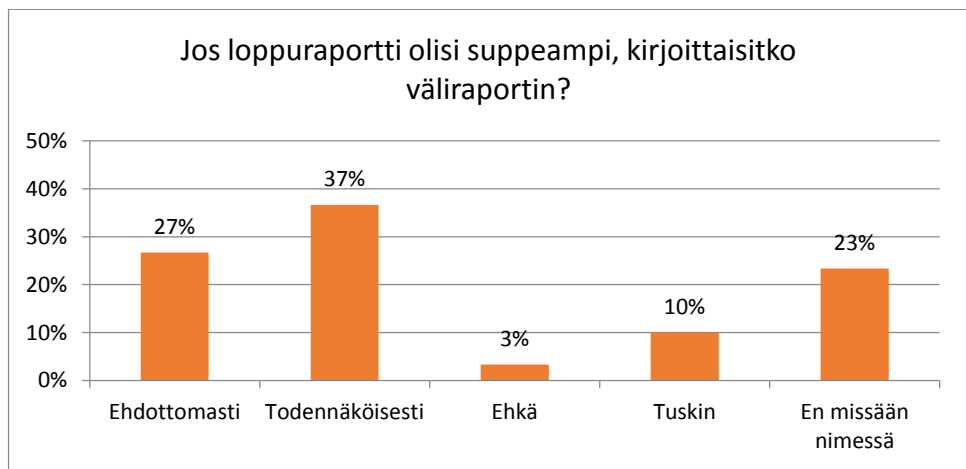
Haittäisiko opiskelijaa laajempi erikoistumiskokonaisuus (enemmän kuin 15 op)



Koetko harjoitteluraportin hyödylliseksi oman osaamisen reflektoinnin välineeksi?



26. Olisitko ollut valmis kirjoittamaan harjoittelun aikana väliraportin, jos loppuraportti olisi näin ollen ollut suppeampi?							
Answer Options	Ehdottomasti	Todennäköisesti	Ehkä	Tuskin	En missään nimessä	Rating Average	Response Count
	8	11	1	3	7	2.67	30
	Ehdottomasti	Todennäköisesti	Ehkä	Tuskin	En missään nimessä		
	27%	37%	3%	10%	23%		





27. Sana on vapaa. Pohdi, mikä työharjoittelun ohjauksessa olisi voinut sujua paremmin, olisiko työharjoittelun aikaista keskinäisviestintää voinut jollakin tavoin tehostaa tai pitäisikö opintosuunnitelmaa mielestäsi jollain tavoin kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeita?

Answer Options		Response Count
		17
Number	Response Date	Response Text
1	Apr 19, 2016 9:09 PM	Minusta voisi poistaa raportoinnin kokonaan työharjoittelusta. Työllistää turhaan opiskelijoita ja siheuttaa lisästressiä.
2	Apr 19, 2016 5:48 PM	Ohjeet erikoostumisharjoittelun raportointiin voisi olla olemassa. Ekaan harjoittelun raportointiin oli hirmuisesti kriteerejä toisin kuin toisessa, vaikka mielestäni tämän pitäisi olla toisin päin.
3	Apr 19, 2016 10:03 AM	Enemmän voisi kenties keskittyä työskentelytapoihin (meillä nöreillä vaikeuksia joskus). Erilaisia alustoja hieman kattavammin läpi.
4	Apr 18, 2016 8:01 PM	Olisin lähinnä kaivannut harjoitteluinfoilta jotain suuntautumisopintokohtaisempaa infoa kuin yleispätevää liiketalouden pälpätystä.
5	Apr 18, 2016 4:58 PM	Ohjauksessa olisi enemmän voinut tuoda esille käytännön asioita, joita jotkut tarvitsevat. Opintosuunnitelmaan enemmän mahdollisuuksia erikoistua tiettyyn asiaan, esim. laajemmat viestinnän opinnot.
6	Apr 18, 2016 4:50 PM	Kaikkea täytyy parantaa sillä nykyisellä tasolla olen ollut omakohtaisesti erittäin tyytymätön. Tyytyväinen olin siihen, että itsenäisesti suorittaminen ja itsensä haastaminen lopulta oli hyväksi ja sallittiin. Olen onnellinen etten suorittanut harjoitteluita harjoitteluina vaan työsuhteina. Raporttien kirjoittaminen on ollut lähinnä turhauttavaa ja olisin toivonut mahdollisuutta suullisiin raportointi kertoihin. Tällöin ohjaaja olisi kyennyt myös kenties ohjaamaan opiskelijaa?
7	Apr 18, 2016 4:47 PM	Työn oppii vain tekemällä. Harjoittelun jälkeen ohjaajat ja opiskelijat voisivat käydä kehityskeskustelun siitä, millaisia taitoja harjoittelussa tarvittiin.
8	Apr 18, 2016 4:25 PM	Olisin kaivannut koordinaattorilta enemmän kontaktia harjoitteluun päin. Ennen työharjoittelua etsin paikkaa vuoden ennen kuin tärpäsi eikä huoltani paikan löytymisestä otettu koordinaattorin toimesta mielestäni vakavasti. Valmistumisen viivästyi tämän takia puolella vuodella.

9	Apr 18, 2016 4:25 PM	Meillä ei ollut ohjausta työharjoitteluun liittyen, mutta osasin olla oma-alotteinen asian kanssa. Tutkinnon pääopettajaa ei tuntunut kiinnostavan työharjoittelupaikan valinta.
10	Apr 18, 2016 4:22 PM	Tapaamisia enemmän missä käydään esimerkiksi läpi miten tähän mennessä on mennyt harjoittelussa
11	Apr 18, 2016 2:52 PM	Koin, että ainoa hyödyllinen opintosisältö harjoittelussa oli Office paketin tuntemus. Viestinnän kurssit olivat hyödyllisiä yleisten kommunikaatiotaitojen kannalta. Muita kurssin sisältöjä en voinut millään asteella harjoittelussa hyödyntää. Kaiken opin harjoittelussa.
12	Apr 18, 2016 1:43 PM	Opiskelijoilla pitäisi olla enemmän tietoteknisiä valmiuksia työelämää ajatellen ja mielestäni erikoistumisopinnot voisivat olla syvällisemmät.
13	Apr 14, 2016 5:46 PM	Moni asia on varmasti kehittynyt siitä kun itse suoritin harjoittelun, vuonna 2013.
14	Apr 14, 2016 4:12 PM	Ohjaus oli ok, en koe että olisin tarvinnut keneltäkään sen enempää ohjausta. Hoidin viestinnän koulun ja yrityksen välillä itsenäisesti ja asiat hoituivat suhteellisen hyvin. En kokenut prosessia monimutkaiseksi.
15	Apr 14, 2016 3:38 PM	Mielestäni raportteja olisi voinut olla muutama harjoittelun aikana, jotta voisi helpommin seurata omaakin mielipidettä ja sen muuttumista harjoittelun aikana. Mielummin useammin vähemmän tehtävää, kuin yksi iso raportti lopuksi, kun ei enää muista, mitä alussa tapahtui. Mielestäni työharjoitteluita ylipäättänsä pitäisi olla useampi kuin yksi, koska valmistuessa vaaditaan jo runsaasti työkokemusta alalta.
16	Apr 14, 2016 3:24 PM	Minulla ei ollut työharjoittelun aikana minkäänlaista ohjausta. Itse jouduin selvittämään ohjaajalta työharjoittelun raportoinnista. Kuten jo aiemmin mainitsin, enemmän sähköisiä ja konkreettisia harjoituksia.
17	Apr 14, 2016 3:09 PM	Ehdottomasti pitäisi vielä tarkemmin seurata työelämän tarpeita ja karsia turhia ryhmätehtäviä ym pois ja keskittyä olennaiseen individuaaliseen oppimiseen.

## Liite 2. Työnantajapalautteet 2013-2015

Syksy 2015

		Q1; Kuinka tyytyväisiä olette olleet:Työharjoittelijaan? Q2:Kuinka tyytyväisiä olette olleet:Työharjoittelujärjestelmän toimivuuteen? Kommentteja harjoittelijasta tai työharjoittelusta yleensä:
Q1	Q2	
1	1	Hän ei ole siitä aktiivisesti puhunut, ennen kuin alkoi olemaan harjoittelujakson kannalta myöhäistä. Hän on toki saanut muita tehtäviä, joita voi hyödyntää opinnoissaan. Työnantajan olisi hyvä tietää hyvissä ajoin milloin opiskelijoille järjestetään työharjoitteluinfo ja mikä olisi otollisin aika ilmoittaa avoimesta harjoittelupaikasta.
3	1	Olemme ihmetelleet miksi hakijoita on ollut kovin vähän koskien ensi kevään 2016 harjoittelua. Mielestäni loistava tapa harjoittelijalle saada kokemusta ns. oikeasta työympäristöstä ja töistä. Lisäksi työnantajana saamme luotettavaa ja ammattitaitoista kiire- ja projektiapua. Lisäksi harjoittelija on erittäin kätevä tuki jokapäiväisissä toimistotehtävissä.
1	1	R on palveluystävällinen ja yhteistyöhaluinen. Harjoittelu antaa hänelle valmiuksia erilaisiin työtehtäviin kauppakamarin jäsenoiminnassa ja markkinakonsultoinnissa. Hän toimii myös toimitusjohtajan assistenttitehtävissä.
2	2	M on ollut erittäin kullan arvoinen lisäresurssi meille. Aina pirteä, sosiaalinen ja avulias sekä. Tekee itsenäisesti tehtäviä ja uskaltaa ottaa tehtävän kuin tehtävän vastaan ja kyselee tarvittaessa neuvoja.
1	1	Joustava, aikaansaava, halu oppia, energinen, luotettava
1	1	Harjoittelija kokee työharjoittelun erittäin hyödyllisenä kokemuksena tulevaisuutta ajatellen. J oli aivan loistava tyyppi! Hän oppi ja omaksui asioita todella nopeasti ja istui työhön/työyhteisöömme täydellisesti. Työntekijät pitivät J:sta ja hän kantoikin kokonaisvastuun meidän ulkomaalaisista tekijöistä. Toimistoltamme ei ole ennen saanut palvelua mm espanjankielellä jonka J hallitsi myös täysin. Olemme todella onnellisia, kun saimme tuollaisen aarteen mukaan joukkoomme ja tulemme tarjoamaan J:lle töitä toimistoltamme jatkossa!
1	1	

Lähetystö toivoisi saavansa jatkossakin harjoittelijan 5 kuukaudeksi Haaga Heliasta.  
Toivomamme harjoitteluaika olisi huhtikuusta elokuuhun.

1	1	
1	2	Harjoittelu on sujunut hyvin ja C on ollut pidetty työyhteisön jäsen. N on päässyt käyttämään työssään mm tiedonhankintataitojaan etsiessään tietoa mahdollisista partneriyri- tyksistä amerikkalaisille yrityksille, ollut mukana järjestämässä eri yritystilaisuuksia, kauppavaltuuskuntien- ja lähettilään virallisia vierailuja. N on suoriutunut kaikissa tehtävissään loistokkaasti ja on ollut aina valmis tarttumaan innostuneesti uuteen tehtävään.
1	1	S sopeutui erinomaisesti työyhteisöömme. hän hoiti asiakaspalvelutehtävät ystävällisesti ja tasapuolisesti, hymyillen. taitavana tietoteknisesti, hän pystyi oitis käyttämään ulkoasiainhallinnossa käytettyjä järjestel- miä. erityismaininnan hän ansaitsee hienosta luonteestaan ja asenteestaan töihin ja ympäristöön ja kau- niista käytöstavoistaan.
1	1	edustusto ja erityisesti konsulaatti on hyvin tyytyväinen S:n työpanokseen. Harjoittelija oppi nopeasti asiakaspalvelutehtävät, kuten passion myöntämisen ja löytötavaroiden kanssa asioinnin. Toisaalta hänellä oli ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä ja erityista tarkkuutta vaativissa tehtävissä.  Mielestämme työharjoittelu HaagaHelian kanssa on toiminut hyvin. Edustusto on koettu hyväksi harjoittelu- paikaksi ja tehtävät ovat olleet mielekkäitä ja monipuolisia.  Ymmärrämme, että opiskelijat hakeutuvat useisiin harjoittelupaikkoihin samanaikaisesti varmistaakseen harjoittelupaikan. Tämä aiheuttaa kuitenkin lisätöitä usealla eri tapaa kun sama harjoittelija valikoituu use- ampaan harjoittelupaikkaan. On luonnollista, että harjoittelija valitsee itselleen parhaan harjoittelukohteen, vaikka mm. taustaselvitykset olisivatkin jo täydessä käynnissä jonkun toisen harjoittelupaikan osalta. Tä- hän olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota ei yksistään HaagaHeliassa , mutta myös ulkoministeriössä Helsingissä.
1	2	
1	1	Todella toimiva ja pidetty järjestelmä, josta emme aio luopua. Harjoittelija on saanut osallistua kaikkiin päivittäisiin tehtäviin. Hän on innostunut työtehtävistä ja osoittanut suurta ahkeruutta.
1	1	J:n tyyppinen henkilö (koulutus ja sen vaihe) soveltuu erinomaisesti harjoitteluun, josta saa varmasti myös itse paljon irti. J on ollut erinomainen resurssi ja työtoverina miellyttävä. Hän on ollut aina valmis autta- maan, todellinen kultakimpale meille.
1	1	

		K hoiti harjoittelijan tehtävänsä erinomaisesti ja osoitti kykyä kantaa vastuuta monenlaisista tehtävistä. K:n positiivinen asenne sekä aktiivinen ja ratkaisukeskeinen lähestyminen työtehtäviin koettiin sekä konsuli- että lehdistö- ja kulttuurisektorilla erittäin mieluiseksi.
2	1	Voimme suositella K:ta vastaaviin ja vaativampiinkin tehtäviin.
1	1	A on hyvin reipas ja oma-alotteinen ja on pärjännyt hänelle annetuissa tehtävissä oikein hyvin.
1	1	Kaikki on sujunut hienosti ja E:n asenne on ollut erittäin hyvä.
		Harjoittelijat unohtavat lähettää meille lopputyönsä.
1	1	Olisi ihan mukava lukea niitä. H suoriutui työharjoittelusta erinomaisesti. Hän auttoi kaikenlaisissa henkilöstöhallinnon tehtävissä, kun yritys oli erittäin haastavassa tilanteessa (joutui lopulta velkasaneeraukseen). Häneen pystyi luottamaan 100% ja hän teki kaikki tehtävät huolellisesti ja tunnollisesti. Myös yrityksen vaikeassa tilanteessa hän pystyi toimimaan pää kylmänä ja yrityksen etua ajatellen. Olin äärimmäisen tyytyväinen hänen työpanokseensa.
1	1	En ole ihan varma tuosta opinnäytetyöasiasta. Harjoittelija jatkaa meillä eli mennyt erinomaisesti.
1	1	Olemme olleet tyytyväisiä S on erittäin monipuolinen, sosiaalinen, aloitteellinen, tarkka ja osaava työntekijä jo nyt. Lisäopinnot varmaankin vain hiovat hänestä vielä erinomaisemman työntekijän. S todellakin parantaa organisaation työilmapiiriä.
2	1	E on osoittanut erittäin hyväksi sihteeriksi. Hän on ahkera, luotettava, luova ja valmis tekemään vaikeitakin tehtäviä. Hänellä on hyvä vuorovaikutustaidot ja hän on hyvin sulautunut työyhteisöömme. Voin suositella häntä vaativiin toimistoalan ja sihteer- ja assistenttitehtäviin. Opinnäytetyötoimeksiantoon en pysty vastaamaan, ehkä hänen ohjaaja A on voinut antaa aiheen.
1	1	H on taidoiltaan ja opoimiskyvyltään erittäin hyvä sihteeriharjoittelija. Hänen asenteensa työhön ja työyhteisöön on sellainen, että uskon H:n pystyvän ihan mihin hän vain itse haluaa. Olen jo kertonut hänelle, että toimin ilomielin suosittelijana tulevissa työnhauissa.
2	1	S oli aikaansaava ja oma-alotteinen. Luonut hyvää henkeä osastolle.
1	1	- oma-alotteinen, sosiaalinen, ahkera Olemme olleet R:aan oikein tyytyväisiä. Hän on ahkera ja tunnollinen harjoittelija, joka on oppinut uudet asiat nopeasti.
1	1	Kevätkaudella 2016 harjoittelunsa aloittavista opiskelijoista on tullut jo etukäteen hieman huono mielikuva, sillä heitä on ollut vaikea saada kiinni haastatteluajan sopimiseksi ja olen kuullut, että joillakin osastoilla olisi tarjottu harjoittelupaikkaa mutta ko. opiskelijat eivät ole koskaan vastanneet puhelimeen tai viesteihin ilmoittaakseen ottavanko he paikan vastaan. Tämän mielikuvan perusteella toivoisin, että opiskelijat saisivat myös yleisesti työelämään valmentavaa koulutusta oppiakseen pelisäännöt, joilla toimitaan.
2	2	Työharjoittelu on mennyt erittäin hyvin.
1	1	

1	1	Kaikki mennyt erinomaisesti S on erittäin reipas ja ulospäinsuuntautunut, ja hänellä on erinomaiset valmiudet assistentin työhön. Hän on palvelualtis ja hänen asenteensa on erittäin positiivinen. Toivoisin yleisesti, että harjoittelijoilla olisi paljon digitaalisten työkalujen osaamista. Esim. kuvankäsittelytaidot, videoneuvotteluosaaminen, erilaiset talouden järjestelmät (SAP), SharePoint ja sähköiset uutiskirjeet ovat tulossa ja niiden käyttötaidot ovat tarpeen.
1	1	N on osoittautunut erittäin esimerkilliseksi ja todella vastuulliseksi harjoittelijaksi. Olen erittäin iloinen, että hän myös löysi yrityksestämme lopputyöaiheen. Teette hienoa työtä!
1	1	Olemme olleet todella tyytyväisiä J:aan. Hän on nopea oppimaan uutta, tekee itsenäisesti töitä, kysyy tarvittaessa lisäohjeistusta jotta ymmärtää tehtävän, haastaa uudelleenajatteluun. Uskon hänen myös oppineen paljon täällä ollessaan. Voin lämpimästi suositella häntä vastaaviin tehtäviin.
2	1	Työharjoittelu sujui mallikkaasti ja E jatkaa harjoittelun jälkeen
1	1	Ahkera ja innostunut työntekijä. Omaksuu nopeasti uusia asioita. Tarkka ja nopea rutiinihommissa. Tulee toimeen kaikkien kanssa. Harjoittelijalle hyvä tapa saada työkokemusta. Työnantajalle hyvä tapa tehdä organisaatiotaan tunnetuksi tuleville työnhakijoille.
1	1	Työharjoittelukäytäntö on hyvä sekä meille työnantajalle että opiskelijalle. Me saamme innokkaita opiskelijoita tuomaan uusia tuulia ja opiskelija saa meiltä kattavan työkokemuksen assistentin työstä. Meillä työ on monipuolista ja tarjoaa opiskelijalle hyvät eväät tulevia työpaikkoja varten, sillä meillä opiskelijan potentiaali vaikuttaa siihen mitä kaikkea hän meillä ollessaan oppii. Ja tällä tytöllä sitä potentiaalia löytyy. K on ollut todella nopea oppimaan asioita, ottaa vastuuta pelkäämättä, hoitaa työt loppuun saakka ja on omalla persoonallaan saanut kaikki pitämään hänestä. Tämän tytön palkkaisin heti vakituiseksi eli hänellä on valmiudet vaikka mihin. Kiitos myös teille sinne kouluun, kun kannustatte nuoria harjoittelujaksoille työelämään.
1	1	Pelkkää hyvää sanottavaa. Oma-aloitteinen, pirteä ja aidosti innostunut uusista tehtävistä. Tuonut työyhteisössä rohkeasti esille omia ajatuksiaan ja ideoitaan parantaa työilmapiiriä ja viihtyvyyttä.
1	1	N on toiminut täysivaltaisena sihteeriryhmämme jäsenenä ja suoriutunut tehtävistään loistavasti. Hän on aktiivisesti tehnyt kaikkia ryhmälle tulleita tehtäviä. Erityisesti olen arvostanut hänen rohkeuttaan kysyä, olla oma-aloitteinen ja tarttua toimeen.
1	1	N on suorittanut työharjoittelun hyvin. Hän on tehnyt hänelle annetut tehtävät itsenäisesti, tarvittaessa pyytänyt apua. Motivaatiossa välillä olisi ollut toivomisen varaa, mutta kaiken kaikkiaan hyvin on mennyt.
1	2	L on järjestyksessään toinen meillä oleva harjoittelija Haaga-Heliasta. Olemme häneen (ja edelliseenkin) todella tyytyväisiä. Hän on kyennyt toimimaan erittäin itsenäisesti vaativissa tehtävissä.
1	1	A:lla on hyvät vuorovaikutustaidot ja osaa luontevasti lähestyä eritaustaisia ihmisiä. A:lla on hyvät kielelliset ja tietotekniset valmiudet assistentin työhön. Oma-aloitteisuuden kehittämiseen ja asioiden loppuun-
2	2	

saattamiseen kannattaisi vielä kiinnittää huomiota. Hänellä on kyky itsenäiseen työskentelyyn niin on tärkeää myös sopivassa määrin itsenäisesti ja oma-aloitteisesti kommunikoida työn valmiusasteesta ts. missä kulloinkin mennään tai missä tarvitaan tukea.

Harjoittelijamme T on erittäin sosiaalinen ja reipas, hänellä oli todellakin asenne kohdallaan oppia uutta ja tehdä töitä tiimissä. Hän ei myöskään hermostu kiireisissä työtilanteissa. Ohjelma päättyi 31.12.2015, ja T:sta oli valtavasti apua ohjelman kiertuetilaisuuksien ja päättöseminaarin järjestelyissä, tiimikokouksissa, taloushallinnossa ja arkistoinnissa. Uskon että hän sai hyvää kokemusta ministeriöstä työskentely-ympäristönä, tiimityöstä hankkeessa ja erilaisten järjestelmien käytöstä.

1     1  
1     1

Harjoittelijan oikea asenne on kohdallaan!

1 = Erittäin tyytyväisiä

2 = Melko tyytyväisiä

3 = Melko tyytymättömiä

4 = Erittäin tyytymättömiä

Kevät 2014

työharjoittelujärjestelmän toimivuus?	Tyytyväisyys työharjoittelijaan?	ONT-toimeksianto?	Kommentteja harjoittelijasta tai työharjoittelusta yleensä:	Yhteydenotto-pyyntö
1	1	2	M on ensimmäinen AMK-assistenttiharjoittelijamme. Hän on ahkera, innostunut, ja kiinnostunut oppimaan uutta. Hän on myönteisesti avoin kaikelle ja aktiivinen omassa tehtävähoidossaan. Kokemus työharjoittelusta on kaikin puolin myönteinen ja seuraava Haaga-Helian assistenttiharjoittelija aloittaa elokuussa.	2
1	1	2	Harjoittelijat ovat olleet motivoituneita harjoitteluun ja heidän peruslähtötaitonsa ovat hyvät. Suurlähetystö tarjoaa harjoitteluaikana monipuolisia tehtäviä. Tavoitteemme on, että harjoittelun aikana annetaan kuva siitä, mitä Suomen suurlähetystöissä maailmalla tehdään. Myös verkottumisen kannalta Washington pääkaupunkina tarjoaa erinomaisen ympäristön koska täällä on harjoittelijoita lähes kaikilla EU suurlähetystöillä ja USA:n hallinnon eri virastoilla.	2
1	1	2	E on reipas, ahkera ja älykäs nuori nainen. Hän on erittäin kunnianhimoinen ja oppii nopeasti uutta.	1
2	1	1	Harjoittelu sujunut oikein hyvin. C on erittäin oma-aloitteinen ja oppii nopeasti uudet asiat.	2
4	4	1	K on nopea oppimaan, ahkera, taitava, oma-aloitteinen, tunnollinen ja reipas. Hän harkitsee opinnäytetyötä. Valmis sihteeri.	2



1	1	2	S:lla on hyvä asenne, mikä korvaa puuttuvan toimistotyökokemuksen. Uskoisin hänen harjoittelussaan opivien tiimin jäsenenä työskentelyn realiteetteja, paineensietokykyä ja saavan lisää rohkeutta tarttua uusiin tehtäviin. Koulutuksen ansiosta hänellä on hyvät perustaidot, joita hän osaa soveltaa ja selvästi myös nopeasti hoksottimet, mistä on hyötyä vaihtuvissa tilanteissa. Harjoittelu on mitä ilmeisimmin monille opiskelijoille ensimmäinen todellinen kosketus niin aitoon työelämään kuin työnhakuunkin. Harjoittelijoiden ja paikallisten hakeneiden opiskelijoiden yleinen kokemattomuus on ollut minulle ajoittain yllättävää, mutta toisaalta vahvistaa käsitystäni siitä, että harjoittelu on juuri oikeassa vaiheessa opintoja ja tukee niin loppuopintoja kuin todella antaa valmiutta työelämään siirtymiseen opintojen jälkeen. Harjoittelun ansiosta on jo opintojen aikana mahdollista kokea olevansa ihan oikeasti ammattilainen. Koska itse olen suorittanut saman koulutuksen, voin luottaa harjoittelijoiden hallitsevan tietyt perusasiat ja olen saanut huomata olevani oikeassa luottaessani. Olemme esimiehieni kanssa pitäneet Sn työpanosta arvokkaana.	2
1	1	2	Haaga-Helian harjoittelijoille on hyvä asenne ja hyvät perusvalmiudet jo harjoittelujakson aikana. Pyrimme siihen, että he saavat tehdä samaa työtä kuin muutkin assistentit, jotta ymmärtävät paremmin työelämää. Opinnäytetoimeksiantoja emme valitettavasti pysty tarjoamaan toimintamme luottamuksellisuuden vuoksi.	1
2	1	2	E on ollut ahkera ja omatoiminen ja tekee annetut työt todella huolellisesti. Hän omaksuu asiat nopeasti. Erityistä kiitosta annan hänen kirjoitustaidoistaan - E kirjoittaa englanninkielisiä markkinointitekstejä mahdollisimman lennokkaalla tyyllillä.	2
1	1	1	Harjoittelujakso voisi olla jopa pidempikin. En opinnäytetyöni vielä hiukan pohdinnassa	2
1	1	2	A on ollut erittäin aktiivinen ja oma-aloitteinen työssään. Hänellä on ollut myös todella hyviä ideoita ja ollut suuri apu meidän tiimissä.	2
1	1	2	Meillä on säännöllisesti ollut sihteeriharjoittelija Haaga-Heliasta. Järjestelmä on toiminut hyvin ja olemme olleet erittäin tyytyväisiä harjoittelijoihimme.	2
1	1	2	K:lla loistava ote työhön ja työyhteisössä toimimiseen. Myös taidolliset valmiudet erittäin hyvät.	2
1	1	1	Olemme olleet oikein tyytyväisiä A:n työpanokseen ja osaamiseen. Hän on sopeutunut hyvin työyhteisöön. A on ahkera ja reipas.	2
2	1	2	C:n työharjoittelu on sujunut oikein hyvin.	2
2	1	2	A:n työharjoittelu on sujunut oikein hyvin. Opinnäytetyöasia on vielä auki, olemme alustavasti keskustelleet, että A voisi sen meille tehdä,	2

1	1	1	S poikkeaa aikaisemmista harjoittelijoistamme, koska on aikuisopiskelija ja omaa jo pitkän työkokemuksen. Hän on tarttunut toimeen reippaalla ja erittäin vastuuntuntoisella asenteella. Hän on ollut nopea oppija ja erittäin ystävällinen asiakaspalvelussa. Hän on myös erittäin pidetty kollega tiimissämme.	2
1	2	1	Työharjoittelu on todella hyvä tapa harjoittelijalle nähdä oikeata työelämää mihin hän on kouluttautunut. Usein työharjoittelu on ensimmäinen oman alan työpaikka. Pääsääntöisesti olemme olleet tyytyväisiä harjoittelijoihin.  A on tarkka, rauhallinen ja tekee työt perusteellisesti loppuun asti. Tosin meidän työympäristö vaatii hie- man reippaampaa otetta ja asennetta hommiin, sellaista tekemisen meininkiä hymyssä suin, jotta asiak- kaiden on helppo lähestyä pyytääkseen apuja. A näyttää enemmän tykkäävän puuhastella itseksensä kuin ryhmässä.	2
1	1	1	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä nykyiseen harjoittelijaamme. Ainoa kehittämisen paikka joka on tullut tässä kevään aikana vastaan, on liittyen opinnäytetyöhön. Tai lähinnä siihen, että koulun ohjeistukset eri vaiheista ovat sen verran myöhään suhteessa harjoitteluun, että tuottaa haasteita käynnistää opinnäyte- työn tekemistä niin, että ainakin tiedonkeruun saisi hoidettuun sinä aikana kun on vielä konkreettisesti pai- kalla virastossa.	2
1	1	1	E on erinomainen harjoittelija, oma-aloitteinen ja osaava. Olemme olleet En niin tyytyväisiä, että hän jat- kaa meillä kesällä.	2
1	2	2	En työnjälki on hyvää, mutta asenteessa ja oma-aloitteisuudessa parantamisen varaa hieman.	2
1	1	1	Teiltä tulee hienoja harjoittelijoita, joilla on hyvät lähtötaidot. Tällä kertaa saimme joukkoomme aivan mah- tavan henkilön, jonka ote on jo nyt todella ammattimainen, hänellä on ennen kaikkea oikea asenne ja on äärettömän taitava ja tehokas. Tiedot taidot kehittyvät tietysti vain töiden kautta ajan kanssa, mutta olemme äärimmäisen tyytyväisiä nykyiseen harjoittelijaamme. Persoonaa sopii lisäksi tähän tiimiin aivan loistavasti.	2
2	1	1	Olemme todella tyytyväisiä Haaga-Helian Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta tuleviin har- joittelijoihin. He ovat oma-aloitteisia, oppivat nopeasti uusia asioita ja jo pohjatiedot esimerkiksi eri IT-oh- jelmista ovat hyvät. E on reipas ja kysyy rohkeasti tarkentavia ohjeita. Hän ottaa ennakoluulottomasti töitä vastaan ja on ystä- vällinen kaikille. E on omaksunut käytössämme olevat järjestelmät todella nopeasti.	2

1	1	1	S on osoittautunut hyvin tunnolliseksi ja täsmälliseksi työntekijäksi. Puolustusministeriö on muutenkin onnistunut nimenomaisesti Haaga-Helian opiskelijoiden rekrytoinneissa ja yhteistyö on toiminut erinomaisesti.	2
1	1	2	M on harvinaisen oma-aloitteinen ja aikaansaava, jossa on erittäin paljon potentiaalia. Hän on myös hyvin reipas ja iloinen ja hänen tapansa kommunikoida toimii hyvin. Hän on myös hyvin kollegiaalinen ja auttaa muita.	1
1	1	1	M on toiminut erittäin oma-aloitteisesti, reippaasti ja ahkerasti. Hän on tuonut esiin omia ideoita ja luovia ratkaisuja sekä osannut ennakoida esimiehensä tarpeita. Kaikki annetut tehtävät hän on hoitanut tunnollisesti, korrektisti ja oikea-aikaisesti loppuun. Olen ollut erittäin tyytyväinen Mn työpanokseen ja voin lämpimästi suositella häntä vastaaviin ja vaativampiinkin tehtäviin.	2
1	1	1	Työharjoittelu on hyvä tilaisuus opiskelijalle nähdä millaiseen työhön hän on kouluttautumassa. Usein harjoittelu on hänen ensimmäinen kokemus alan työpaikoista. E oli alkuun arka, mutta hän on reipastunut kovasti. Hänellä on hyvä asenne työntekoon ja hän hoitaa huolellisesti annetut tehtävät loppuun asti. E:lle voi antaa vastuuta ja hän on ollut mukana asiakastilaisuuksissamme vastaanottamassa asiakkaita. Olemme tyytyväisiä Tarjosin E:lle kesätöitä, joten hän jää meille koulun alkuun saakka.	2
1	1	1	T on ollut joustava, reipas ja aikaansaava harjoittelija. Kevätkaudella meillä on aina todella kiireistä, mutta T on selvinnyt useista päällekkäisistä työtehtävistä oikein hyvin ja osoittanut olevansa itselleen sopivalla alalla.	2

1	2	2	T on todella reipas ja aktiivinen. Hänestä huomaa, että hän on hieman tavanomaista harjoittelijaa kypsempi ja että hänellä on jo yksi tutkinto suoritettuna. Toisaalta taas kääntöpuolena tässä aina välillä on se, että T saattaa kokea jotkin avustavat tehtävät haasteettomiksi ja välillä hän on saattanut suhtautua tehtäviin / tehtävien antoon hieman koppavasti ehkä juuri tämän takia, että työ ei ole ollut sisällöltään mitään kovinkaan ihmeellistä. Tämä edellä mainittu ei varsinaisesti perustu täysin omakohtaisiin kokemuksiini, jotka ovat olleet pelkästään myönteisiä vaan muiden tiimini jäsenten, joiden kanssa ja apuna T työskentelee. T on todella älykäs ja kyvykäs.	2
1	1	1	N on erittäin rohkea. Hän ottaa vastuuta ja tekee työnsä nopeasti ja tuloksellisesti. N uskaltaa kyseenalaistaa ja tehdä uudistusehdotuksia työhön liittyen. Hän on erittäin avulias ja on sopeutunut hyvin yksiköömme.	2
1	1	2	S on ollut erittäin luotettava, ahkera sekä omatoiminen. Hänestä on ollut suuri apu toimistollamme toimistoassistentin työtehtävissä.	2
1	1	1	I on harjoittelijana ylittänyt kaikki odotuksemme. Sihteeriharjoittelija on erittäin tärkeä ja arvostettu resurssi täällä Materiaaliyksikössä ja I on suoriutunut tehtävästä loistavasti.	2
1	1	2	I on suoriutunut erinomaisesti harjoittelussa. Toivomme, että hän jatkaa meillä kesätyöntekijänä. Opinnäytetyötoimeksiantoa hän ei ole saanut, mutta hänelle on annettu vapaat kädet jos keksii mielenkiintoisen aiheen.	2
1	1	2	S on ollut loistava harjoittelija. Hän tuli tilanteeseen, jossa minun (samalla koko toiminnon 61 henkilöä ainoana) sihteerin vaihto työpaikkaa joulukuussa. S:lle sopi aloittaa hieman sovittua aikaisemmin ja hän hoitanut tehtävän esimerkillisen hyvin. Haastavasta alkutilanteesta hän selvisi oman rauhallisuutensa ja erittäin fokuksituneen työtyylinsä ansiosta erittäin hyvin. Sitten hän on toiminut myös viestinnän assistenttina ja selvinnyt myös tästä tehtävästä erinomaisesti. Olemme erittäin tyytyväisiä hänen panokseensa ja koko harjoittelujärjestelmään.	2
1	1	2	J on oma-aloitteinen, tarkka ja oikein miellyttävä nuori nainen. Hän on omaksunut työtehtävät nopeasti.	2

1	1	2	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä kautta linjan palkkaamiimme harjoittelijoihin. A saa opinnäytetyöaiheen todennäköisimmin toisesta ministeriöstä.	2
1	1	1	Olemme saaneet yli 10 vuoden ajan erinomaisia työharjoittelijoita Haaga-Heliasta. A on erittäin motivoitunut, kuten kaikki meillä työharjoittelussa olleet. Olemme käyttäneet työharjoittelijoiden haussa nyt pari kertaa MyNet-ilmoitusfoorumia ja aiemmin JobStepiä.	2
1	1	1	Opiskelija L on osoittautunut oma-aloitteelliseksi, reippaaksi ja tunnolliseksi. Häneen työotteensa on ammattimainen. Harjoittelijalla on hyvät valmiudet työtehtävistä suoriutumiseen ja hän on sopeutunut hyvin työyhteisöön. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä harjoittelijaan.	2
1	1	2	K on hyvin oma-aloitteinen, nopea oppimaan ja ihanasti sosiaalinen. Toisinaan asiat kuitenkin jäisivät hoitamatta tai tulisi hoidettua liian myöhään, jos minä en muistuttaisi niistä. Kokonaisuudessaan olen todella tyytyväinen Kn työpanokseen.	2
2	2	2	Harjoittelija on nopea ja omaksunut tehtäväkentän kokonaisuuden. Harjoittelija on hyvin kielitaitoinen, joka helpottanut työtä asiakaspalvelussa. Harjoittelijan työaikojen noudattamisessa, huolellisuudessa, aktiivisuudessa, oma-aloitteisuudessa sekä työstä innostumisessa on ollut parantamisen varaa.	2
1	1	1	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä Haaga-Heliasta saamiimme harjoittelijoihin. Heistä on ollut suuri apu ja myös he ovat kokeneet hyötyneensä harjoittelusta virastossamme.	2
1	1	1	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä harjoittelijaan ja koko harjoitteluyhteistyöhön Haaga-Helian kanssa.	2
1	1	1	V on ollut erittäin aktiivinen ja oma-aloitteinen harjoittelija. Meillä on hyvää kokemusta myös muista tämän koulutusohjelman harjoittelijoista.	2

1	2	2	E on hoitanut työtehtävänsä suurlähetystön lehdistö- ja kulttuuriosastolla hyvin. Uudenlaiset tehtävät ja uusi työskentelykieli näkyivät jonkin verran epävarmuutena, mutta vähitellen varmuutta ja oma-aloitteisuutta kertyi lisää. E on hoitanut monenlaisia tehtäviä tapahtuman järjestelyissä auttamisesta suurlähetystön verkkosivujen ja sosiaalisen median kanavien päivittämiseen. Hän on myös sijaistanut lähetystön puhelinvaihteessa. Työskentelykielinä ovat olleet suomi ja saksa.	2
1	2	2	M on hoitanut työtehtävänsä suurlähetystön lehdistö- ja kulttuuriosastolla hyvin. Uudenlaiset tehtävät ja uusi työskentelykieli näkyivät aluksi epävarmuutena, mutta vähitellen rohkeutta ja oma-aloitteisuutta kertyi lisää. M on tarttunut reippaasti erilaisiin tehtäviin suurlähetystön verkkosivujen ja sosiaalisen median kanavien päivittämisestä erilaisten tapahtumien järjestelyissä auttamiseen. Hän on myös sijaistanut lähetystön puhelinvaihteessa. Työskentelykielinä ovat olleet suomi ja saksa.	2
1	1	2	E on kehittynyt paljon harjoittelun aikana, hän on saanut lisää varmuutta ja oma-aloitteisuutta. Hän hoitaa kaikki hänelle annetut työtehtävät huolellisesti ja perusteellisesti ja kysyy neuvoa tarvittaessa. Olemme erittäin tyytyväisiä häneen. Olisimme mielellämme tarjonneet hänelle mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö organisaatiossamme, mutta valitettavasti yritysryhmässä tapahtuneiden merkittävien muutosten (suuri yrittäjäkauppa) johdosta emme pystyneet tarjoamaan tätä mahdollisuutta E:lle.	2
1	1	2	A on aktiivinen, luotettava, joustava ja erittäin hyvä tiimityöskentelijä. Hän pystyy hoitamaan monta työtehtävää yhtäaikaan ja toimimaan kiireen keskellä. Hän on valmis haasteisiin ja haluaa oppia uutta. A on hyvin pidetty laitoksella ja hänet on otettu auliisti vastaan työyhteisössämme.  Olemme olleet erittäin tyytyväisiä sihteeriharjoittelija-järjestelmään. Syksyksi emme voi ottaa harjoittelijaa, koska meillä on rekrytointikielto. Huhtikuussa aloitettiin palveluhenkilöstöä koskevat yt-neuvottelut.	2

	1	1	2	Harjoittelijat Haaga-Heliasta ovat olleet loistavia ja erittäin kehittymiskykyisiä. Hienointa on tiedon vaihto molemmin puolin. Teette hienoa työtä!	2
yhteensä 48	1 57	1 57	1	Erittäin motivoitunut, oma-aloitteinen ja aikaansaava harjoittelija.	2 93
<div> <div>1 = Erittäin tyytyväisiä</div> <div>2 = Melko tyytyväisiä</div> <div>3 = Melko tyytymättömiä</div> <div>4 = Erittäin tyytymättömiä</div> </div> <div> <div>1 = Kyllä</div> <div>2 = Ei</div> </div> <div> <div>1 = Kyllä</div> <div>2 = Ei</div> </div>					

Syksy 2014

työharjoittelujärjestelmän toimivuus?	Tyytyväisyys työharjoitteluun?	ONT-toimeksianto?	Kommentteja harjoittelijasta tai työharjoittelusta yleensä:	Yhteydenotto-pyyntö
1	1	2	J hoiti työharjoittelun moitteettomasti ja oli mukava kollega.	1
2	1	2	Ahkera työntekijä, joka hoitaa oman osansa mukisematta ja on valmis auttamaan työkavereita tarpeen tullen.	2
2	1	1	J ollut tunnollinen ja ahkera oppimaan uutta ja soveltamaan oppimaansa. Selvittänyt oma-aloitteisesti ja uskaltanut kysyä jos ei tiedä. Tehtävät ja vastuut, joita joutunut tekemään on osittain jopa enemmän kuin normaali harjoittelussa olemme tottuneet vaatimaan. Osaltamme työharjoittelu sujunut mallikkaasti ja vauhdikkaasti.	2
1	1	2	Opinnäytetyötoimeksiantoa ei ole tehty, sillä H pohtii vielä sopivaa aihetta. Harjoittelu on sujunut kaikin puolin erinomaisesti ja olemme tyytyväisiä H:n työpanokseen. Erityisesti H:n iloinen ja positiivinen olemus on tuonut piristystä työyhteisöömme.	2
1	1	2	Meillä on ollut paljon työharjoittelijoita ja Haaga-Helian pidempi harjoittelujakso on kannaltamme mielekäs: harjoittelija pääsee paremmin sisään siihen, mitä yksikössä tehdään. Lisäksi arvostamme sujuvaa sopeutumista työyhteisöön ja oma-aloitteisuutta. Harjoittelija on sopeutunut hyvin työyhteisöömme ja tehnyt osin monipuolisiakin ja hänelle uusia tehtäviä.	2
1	1	2	Opinnäytetyön aihe ei vielä ole valmis, mutta V:lle on annettu ideoita siihen ja on hänen vastuullaan edetä asiassa. Todennäköistä kuitenkin on, että aihe meiltä löytyy.	2
1	1	2	R on onnistunut hyvin harjoittelussaan	2
1	1	2	I:n toimintatapa on erittäin avoin ja suhtautuminen uuden oppimiseen on positiivista. Opinnäytteestä on ollut keskustelua, vaan vielä ei ole sovittu jatkotoimista.	2



1	1	2	Erittäin oma-aloitteinen, reipas, sosiaalinen, pelkkää positiivista sanottavaa	2
1	1	1	M on erittäin miellyttävä ja avulias, nopeasti oppiva ja tarkka, täsmällinen sekä luotettava eli hänestä ei ole mitään negatiivista sanottavaa.	2
2	1	2	A on ollut loistava apu tiimille, ja hänen harjoitteluaikansa on sujunut erinomaisen hyvin.  Olisimme mielellämme ottaneet hänen seuraajansakin Haaga-Heliasta, mutta valitettavasti rekrytointi ei edennyt toivotusti; saimme neljä hakemusta, ja kaikki olivat saaneet toisen tarjouksen ennen haastattelua. Viimeinen peruutus tuli tänään puoliltapäivin, kun haastattelu olisi ollut kahdelta. Mikäli tämä on ollut aikataulutuskysymys, olisi ollut mukava saada taustainfoa oppilaitokselta. Olen parhaillaan yhteydessä Markkinointi-Instituuttiin ja kyselen jos heiltä voisi saada apua, koska akuutti tarve seuraavalle harjoittelijalle on tammikuun alussa.	1
1	1	1	S on nopea oppimaan, tarkka, ahkera ja ystävällinen. Olemme olleet hänen harjoittelujaksoonsa oikein tyytyväisiä.	2
1	1	1	K on suorittanut kaikki hänelle annetut tehtävät erittäin hyvin ja oma-aloitteisesti. Hänen käytöksensä on ollut moitteetonta. K on harjoitteluaikana osoittautunut vastuuntuntoiseksi työntekijäksi, joka on ansainnut niin esimiestensä kuin työtovereidensäkin luottamuksen.  Yleisesti ottaen kokemuksemme sihteeriharjoittelijoista on ollut erittäin myönteinen.	2
1	1	2	Mikäli espanjankielen taitoisia harjoittelijoita löytyy, voisimme ottaa yhden keväälle 2015. Tästä voisi keskustella konsulin kanssa, joka rekrytoi harjoittelijamme.	1

1	1	1	<p>Työharjoittelu on meidän yritykselle hieno tapa saada työuraansa aloitteleva nuori tuomaan energiaa ja innostusta tiimiimme. Samalla meillä on tilaisuus näyttää konkreettisesti mitä työ pitää sisällään. On hienoa huomata kuinka loppukeskustelussa nuoret uhkuvat intoa päästä työelämään näyttämään taitojaan.</p> <p>S on pärjännyt todella hyvin, hän on reipas ja iloinen eikä pelkää ottaa haasteita vastaan. Uskon, että vielä muutaman vuoden kokemus työelämässä niin hänestä kasvaa vastuullinen ja arvostettu assistentti. En usko, että tällä kertaa on tarvetta yhteydenottoon.</p>	2
2	1	1	<p>Opinto-ohjelman opiskelijoiden taitoihin voi luottaa! Olisipa harjoittelijoita tarjolla enemmänkin. Harjoittelu-ilmoituksen jättämisessä oli ongelmia, kohdentui liikaa liiketalouden opiskelijoille johdon assistenttityön opiskelijoiden sijaan. Toivottavasti voimme kehittää yhteistyötä edelleen opiskelijoille kiinnostavaan suuntaan!</p>	1
2	1	2	<p>Harjoittelu on erinomainen tapa tutustuttaa opiskelijat työelämään. Työelämän pelisäännöt ja ajoittainen hektisyys ja kovuuskin tulevat näin tutuiksi. H on mukava, asioihin tarttuva, vastuuta ottava ja suoraselkäinen nuori nainen. Työnjako sihteerini kanssa on sujunut periaatteessa hyvin, mutta olen aistivinani, että H olisi valmis ottamaan isompiakin omia vastuita kuin kovin lyhyt harjoittelujakso antaa mahdollisuuden.</p>	2
1	1	1	<p>Vahvistan koko edustuston henkilökunnan puolesta kiitokset An työpanoksesta, ahkeruudesta ja valmiudesta tarttua ja viedä päätökseen kaikki hänelle annetut työtehtävät. S nosti riman todella korkealle seuraavia mahdollisia harjoittelijoita ajatellen. S:lla oli hyvät valmiudet aloittaa työt heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Hänen osaamisensa ja motivaatio olivat kohdallaan. Toivomme kahta harjoittelijaa vuodelle -15.</p>	1

2	1	2	Kolmas työharjoittelija Haaga-Heliasta. Kaksi on ollut erinomaisia, mutta kolmannen kanssa oli ongelmia. K on erinomainen harjoittelija ja vaikuttaa ikäistään paljon kypsemmältä. Oikein oma-aloitteinen, nopea oppimaan ja tulee kaikkien kanssa hyvin toimeen. Täydellinen venäjän- ja suomenkielen-taito on suuri etu, koska silloin voimme tarjota hänelle monipuolisempia tehtäviä. Opinnäytetoimeksiantoa haetaan ja uskon, että sellainen löytyykin.	2
1	2	2	Jälleen kerran voimme todeta, että Haaga Heliasta tulee erittäin innostuneita, vastuuntuntoisia, ahkeria ja oma-aloitteisia harjoittelijoita. Harjoittelija on omaksunut kaikki tehtävänsä erittäin hyvin ja nopeasti. Voimme myös tarjota harjoittelijalle mielekkäitä ja vastuullisia tehtäviä. A on eteenpäin pyrkivä ja halukas jatkuvasti oppimaan uutta. Hän on erittäin innostunut ja ahkera. Tarjoamme jatkossakin harjoittelupaikkoja Haaga Helian opiskelijoille ja helmikuusta 2015 olisi kaksi harjoittelijan paikkaa avoinna. Toivottavasti siellä innostutaan asiasta.	2
1	1	2	L on erittäin miellyttävä henkilönä ja vastuuntuntoinen, reipas ja toimeen tarttuva. Hän on omiaan asiakaspalvelussa ja osaa kohdata asiakkaat erinomaisesti. Hän on nopea oppija ja haluaa kehittää jatkuvasti itseään. Oma-aloitteisuus, ahkeruus ja iloinen luonne ovat omiaan piristämään työyhteisöämme. Tarjoamme jatkossakin harjoittelupaikkoja Haaga Helian opiskelijoille. Helmikuusta 2015 meillä on kaksi harjoittelijan paikkaa avoinna.	2
1	2	2	Suurlähetystö toivoo jatkossakin saavansa motivoituneita harjoittelijoita Haaga-Heliasta	2

1	1	<p>1 Harjoittelijasta: T on suoriutunut harjoittelustaan hyvin. Hän pääsi nopeasti sisään työtehtäviin ja on monipuolisesti tehnyt erilaisia sihteerin tehtäviä sekä itsenäisesti että yhteistyössä muiden sihteereidemme kanssa. T omaksui uudet järjestelmät nopeasti ja pystyi hyödyntämään niitä töissään. Hän on avoimesti jakanut tietoa samoin kuin vastaanottanut vinkkejä muilta.</p> <p>Työharjoittelusta yleensä: Työharjoittelu on hyvä muoto saada myös virastolle uusia näkemyksiä ja tietoa uusista toimintatavoista. Harjoittelijan osaamisen monipuolisuus mahdollistaa näin myös oman toimintamme kehittämistä.</p> <p>Työharjoittelijan palkkaamisen koin haastavana. Tämä siitä syystä, että tarvittavan tiedon löytäminen kotisivuiltanne oli hankalaa. Myöskään yhteyshenkilön tietoja sai sieltä etsiä. Erityisesti ensikertalaiselle tämä on hankalaa. Kannoin huolta erityisesti siitä, että kaikki meidän velvoitteet tulee suoritettua. Myöskään harjoitteluaikaa ihan päivämäärätasolla ei löytynyt. Ilmoituksen jätön jälkeen minulla ei ollut mitään mahdollisuutta tarkistaa, että ilmoitus oli sivuillanne julkaistu. Tämä myös aiheuttaa epätietoisuutta. Varsinaisien haastattelujen järjestäminen sujui sen sijaan hyvin. Opiskelijoiden kanssa oli helppoa löytää yhteistä aikaa ja he olivat hyvin tilaisuuteen valmistautuneet.</p>	2
1	1	<p>1 L on reipas ja tarkka harjoittelija. Hän on sopeutunut hyvin organisaatioomme ja hoitaa hommansa ammattimaisesti ja positiivisella asenteella.</p>	2

1	2	<p>1 Olemme monena vuonna palkanneet harjoittelijoita Haaga-Heliasta. Viime vuosina hakemuksia on tullut äärimmäisen vähän, 2-3 kappaletta. Uskon siis että jatkossa joudumme ottamaan työharjoittelijoita muuta kautta.</p> <p>S on hoitanut työtehtävänsä SalesSupport –tiimissä kiitettävästi ja saanut markkinoinnistamme aiheen opinnäytetyöhönsä. Työharjoittelijoita opastaessamme olemme pyrkineet kannustamaan harjoittelijoita itseohjautuvuuteen, harjoittamaan ongelmanratkaisukykyään ja totuttamaan monenlaisiin työtehtäviin. S on ottanut mielestäni innokkaana haasteita vastaan ja osoittanut enenevässä määrin oma-aloitteisuutta.</p>	2
1	1	2 Toiveitanne saman työnantajan hakujen koordinoinnista (VM:llä on vuosittain yli 10 sihteeriharjoittelijaa oppilaitoksestanne)	1
2	1	2 Pelkkää positiivista sanottavaa Hsta. Sopeutunut hyvin, tarkka ja aktiivinen.	2
2	1	<p>2 L on sopeutunut työyhteisöömme erittäin hyvin. Harjoittelijan tehtävät ovat meillä hyvin laajat, joten hommien hallitseminen vie pitkän aikaa. L on tehnyt meillä tuntitöitä viime syksystä lähtien opiskelujen ohella, joten nyt hänellä alkaa olla jo hyvä näkemys ja osaaminen vientiprosessista, johon hän osallistuu. L:lla on aktiivinen ja innostunut asenne työntekoon, olemme varsin tyytyväisiä hänen panokseensa.</p> <p>Meillä on ollut ennenkin vastaavia AMK-työharjoittelijoita ja olemme olleet oikein tyytyväisiä systeemiin. Uskon, että hyöty ja ilo on joka kerta ollut molemminpuolinen.</p>	2
1	2	2 -	2
1	1	1 J:lla on mennyt erittäin hyvin ja hän on saanut erinomaista palautetta.	2

1	1	2	H on iloinen ja positiivinen ihminen, luo mukavaa tunnelmaa kiireen keskellä.  Harjoittelijasta meille paljon apua, tosin harjoitteluaika voisi olla hiukan pidempikin.  Harjoittelijan hakuprosessi haastava, koska moni opiskelija hakee paikkaamme, mutta soittokieroksen aikana ovatkin saaneet jo toisen harjoittelupaikan eivätkä ole ilmoittaneet siitä etteivät ole enää käytettävissä.	2
1	2	2	T on hoitanut työnsä asiallisesti.	2
1	1	1	Työharjoittelija on ollut oma-aloitteinen ja sopeutunut hyvin työyhteisöön.	2
1	1	2	Olemme tyytyväisiä harjoittelijaan ja myös työharjoittelujärjestelmään yleensä.	2
1	1	1	K on positiivinen, osaava ja aikaansaava työharjoittelija, joka tulee hyvin toimeen kaikkien kanssa. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä K:n työpanokseen tiimissämme. Hänen markkinointipääaineensa istui erittäin hyvin mm. rahaston messuosaston ja viestintätuotteiden suunnitteluun ja toteutukseen.	2
1	1	2	J on loistava työntekijä. Hän on sopivasti oma-aloitteinen, reipas, motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän saattaa kaikki hänelle annetut tehtävät alusta loppuun saakka. Tämä on todella hieno piirre harjoittelijassa.	2
1	1	2	A on osoittanut erittäin suurta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta työharjoittelunsa aikana. Olen ollut varsin tyytyväinen häneen. Hän on positiivinen ja innostunut. Todellinen löytö. A suhtautuu kaikkiin työtehtäviin innokkaasti ja tarttuu toimeen erittäin ripeästi. Hän osaa kysyä apua aristelematta tarvittaessa.	2
1	1	2	O on ollut täyden kympin harjoittelija meillä. Erittäin aikaansaava ja hyvä organisoimaan ja priorisoimaan asioita kiireessä. Olemme erittäin tyytyväisiä hänen työpanokseensa!	2

1	1	1	S on mukava ja iloinen persoona, tunnollinen ja hyvä tiimityöskentelijä. Ainoa miinus - eikä oikeastaan miinus ollenkaan - on kyky keskittyä vain yhteen asiaan kerralla.	2
1	1	2	Työharjoittelu toimii edelleen hyvin ja olemme saaneet osaavia harjoittelijoita, jotka sulautuvat osaksi työyhteisöämme nopeasti.	2
1	1	1	A on sopeutunut erittäin hyvin työyhteisöön ja olemme hyvin tyytyväisiä hänen työskentelyynsä.	2
1	1	2	P on aurinkoinen, iloinen, positiivinen, proaktiivinen ja aina valmis auttamaan, mikään tehtävä ei ole liian vähäpätöinen. Hän on nopea ja näppärä, ja hänellä on erinomaiset tekniset taidot. Hän hoitaa tehtävät nopeasti, tarkasti ja hyvin, hahmottaa yksityiskohdat ja kokonaisuudet ja miettii miksi jotain tehdään, osaa tarttua asioihin puutteellisillakin ohjeilla ja epäselvissä tilanteissa osaa ja uskaltaa kysyä lisäohjeita sekä pitää itsenäisesti huolta aikatauluista. P joutui heti alussa kiireen keskelle kovaan pyöritykseen ja sai saman tien paljon vastuuta, mutta pärjasi hienosti ja pääsi myös nopeasti kärryille siitä mitä meillä tehdään.	2
1	1	2	Erinomainen ja tehtävissään monitaitoinen henkilö, lisäksi hyvät yleiset työelämävalmiudet, erittäin hyvät sosiaaliset taidot ja tilannetaju.  Ei erityistä tarvetta keskusteluun, mutta jos te haluatte keskustella, olen käytettävissä. Meillä on jatkossakin ehdottomasti paikka teidän kauttanne saatavalle - mutta huom! italian kielen taitoiselle - harjoittelijalle.	1
1	1	1	H on ollut ahkera ja tunnollinen sihteeriharjoittelija. Olemme olleet häneen hyvin tyytyväisiä. Hänen on vielä kuitenkin parannettava kirjallista ilmaisu- ja yhteenvetokykyään, jos hän aikoo todella menestyä johdon sihteerinä.	2
1	1	2	R:lla oli jo opinnäytetyöprosessi käynnissä, kun hän aloitti harjoittelun. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä R:aan. Hänellä on hyvä ote työhön ja hän on erinomainen tiedonhaussa. Aikaisemmilla harjoittelijoilla on ollut parannettavaa tiedonhaussa -oletetaan, että kaiken saa valmiina eikä tietoa haeta aktiivisesti. Se on kuitenkin erittäin oleellinen osa jokapäiväistä työtä meille vakituksillekin. R jää meille äitiyslomasijjaseksi ja olemme erittäin luottavaisia, että hän on sopivin henkilö tehtävään. Koska hänellä on hyvin vähän opintoja jäljellä, olemme sopineet, että hän voi käydä tunneilla, joilla läsnäolo on välttämätön (hän hyödyntää tähän järjestelyyn liukuvaa työaikaa ja työaikasaldoa).	2

Yhteensä 46

53

50

74

1 = Erittäin  
tyytyväisiä  
2 = Melko  
tyytyväisiä  
3 = Melko  
tyytymättömiä  
4 = Erittäin  
tyytymättömiä

1 = Kyllä  
2 = Ei

83

1 =  
Kyllä  
2 = Ei



Syksy 2013

työharjoit- telujärjest- elmän toimivuus	Tyytyväis- yys työharjoit- telijaan?	ONT- toime- ksianto ?	Kommentteja harjoittelijasta tai työharjoittelusta yleensä:	Yhtey- den- otto- pyynt ö
1	1	1	Koska idea assistenttityöharjoittelijoista organisaatiossamme oli nimenomaan mi- nusta lähtöisin, olen iloinen, että assistenttiopiskelijat ovat osoittautuneet koulu- tuksen maineen arvoisiksi. Olen itsekin HAAGA-HELIA:n alumni ja harjoittelijat ovat olleet kunniaksi yhteiselle ammatillemme olemalla joustavia ja valmiita yllät- täviinkin työtehtäviin, joita kaltaisessamme pienessä toimistossa tulee eteen. Ka- rita on suhtautunut ihailtavan avoimesti uuden oppimiseen ja ollut hyvä lisä tii- missämme niin metsäleirin purkamisessa kuin toimiston rutiininomaisemmissakin töissä.	2
1	2	2	Harjoittelijat erittäin innokkaita ja oppivaisia. <b>Harmi etteivät halua assistentin töitä jatkossa tehdä vaan tämä koulutus on vain ponnahdus johonkin muuhun.</b> Tällä hetkellä meillä toinen harjoittelija ja aiomme jatkaa uuden harjoittelijan kanssa kevääällä. Harjoittelija on erittäin hyvä lisä työyhteisöömme. Harjoittelija vasta mietti mistä opinnäytetyön tekisi siksi toimeksiantokeskustelua ei ole käyty.	2
1	1	2	Erittäin hyvä työmoraali, avulias ja ammattitaitoinen.	2
1	2	2	opinnäytetyö vielä hänellä auki	2
2	2	2	On mukava antaa nuorelle harjoittelijalle mahdollisuus tutustua työelämään, mutta se vaatii harjoittelijasta riippuen melko paljon myös työnantajalta. Nuorilla on kovin vähän työkokemusta, joten melko perusasioitakin joutuu ohjeistamaan. <b>Toivoisin koulujen järjestävän myös jonkinlaista ohjeistusta työelämän pe- ruskäytäntöihin.</b>	2
1	1	2	Olemme erittäin tyytyväisiä harjoittelijan työskentelyyn. Opinnäytetyö on mahdol- lista järjestää myös meidän kauttamme.	2
1	1	1	Loistavaa työtä työharjoittelun aikana.	2

1	1	2	Työharjoittelu ei ole käytännössä vaatinut meiltä mitään muuta kuin työpisteen järjestämisen ja tietysti työhön ohjausta. Ei siis mitään turhaa byrokratiaa aina-kaan näin meidän näkökulmasta. Pelkkää positiivista sanottavaa omasta koke- muksestani.	2
1	1	2	X on omaksunut kaikki työtehtävät erittäin nopeasti ja hän on sopeutunut hyvin pieneen ja tehokkaaseen työtiimiin. X on satsannut kovasti ruotsinkieleen jonka on todennut myös parantuneen huomattavasti. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä yhteistyöhön Haaga Helian kanssa. Toivomme jatkossakin harjoittelijoita kou- lustanne. Toivottavasti opiskelijat olisivat kiinnostuneita tulemaan Ruotsiin niin kielitaidon kuin ruotsalaisen kulttuurinkin vuoksi. Ruotsi on kuitenkin suuri Su- omen kumppani ihan joka sektorilla.	1
1	1	2	E oli erittäin reipas ja nopea oppija. Kielitaito kehittyi huomattavasti harjoittelujak- solla.Hän sopeutui hyvin koko työyhteisöön. Hän osoittautui erinomaiseksi asia- kaspalvelussa. Toivomme jatkossakin harjoittelijoita Haaga Heliasta. Toivotta- vasti opiskelijat olisivat kiinnostuneita Ruotsista ja ymmärtäisivät Ruotsin tärkeän merkityksen Suomelle ihan joka sektorilla ja eniten tietysti kielen puolesta. Muu- tammat harjoittelijat ovat vetäytyneet harjoittelusta, koska koulunne on vähentänyt rahoitusta. Se on tietysti valitettavaa jos rahoitus muodostuu esteeksi harjoit- telulle.	1
1	1	1	Tarvetta tulevaisuudessa tämän tyyppisille harjoittelijoille. Rsta on ollut kaksikielisyytensä johdosta paljon hyötyä.	1
2	1	2	H on päässyt hienosti sisään toimintaamme ja ollut erinomainen harjoittelija. Harjoittelijat ovat meille erittäin tärkeitä.	2
1	1	1	Oma-aloinen ja tehokas	2
2	1	2	Opinnäytetoimeksiannosta on keskusteltu, mutta asiassa ei ole tehty päätöksiä. Sopivaa aiheen rajausta organisaatiomuutoksen tutkimuksessa on etsitty. Aihe ja työ sopii ministeriölle.	2

1	1	2 Työharjoittelun osalta iso suurlähetystö pystyy tarjoamaan monipuolisen ja korkeatasoisen harjoittelun assistenttityön ja myös kielten osalta. Harjoittelijoilla on myös mahdollisuus esittää omia toivomuksia harjoitteluajan tehtävistä. Valitettavasti aina välillä työtahti on sellainen, ettei ohjausta aina ehdi kattavasti antaa, mutta aktiivinen harjoittelija kysyy ja ottaa selvää asioista. Haaga-Helian kautta tulleet <b>harjoittelijat ovat kaikki olleet aktiivisia ja oma-aloitteisia.</b>	2
1	1	1 Harjoittelija on suoriutunut erinomaisesti annetuista tehtävistä ja vastannut täysin odotuksiamme. Koska kyseessä on yksittäinen työharjoittelu, ei järjestelmän toiminnan syvälinen arviointi ole tässä vaiheessa mahdollista. Olemme kuitenkin tyytyväisiä järjestelyyn.	2
1	1	2 M on omaksunut työtehtävät todella nopeasti. Hänellä on myös ns tervettä järkeä ja hän osaa tehdä järkeviä johtopäätöksiä nopeasti. Toki häntä täytyy ohjata asioissa, mutta harjoittelijaksi hän on todella hyvä.  Opinnäytetyön toimeksiannosta on puhuttu ja asiaa valmisteltu, mutta tietääkseni ihan varmasti aihetta ei ole vielä vahvistettu. Meillä on pitkä kokemus assistenttiharjoittelijoista ja tulemme mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan harjoittelupaikkoja myös jatkossa.	2
1	1	2 L on lyhyessä ajassa saanut hyvän otteen toimistomme rutiineista ja hoitanut yksittäisiä itsenäisiä projekteja hyvin tuloksin.  Olemme todella tyytyväisiä yhteistyöhön Haaga-Helian kanssa, ja toivomme, että se jatkuu yhtä saumattomana, vaikka voimme tarjota vain pienen työyhteisön harjoittelupaikkana.	2
1	1	2 Opinnäytetyötoimeksiantoa ei ole tullut, mutta R itse löysi aiheen täältä työpaikalta ja saa siihen materiaalia ja tarpeen mukaan haastattelujakin meiltä. Opponijakin löytyy tarvittaessa. Työharjoittelijasta ei tarvinne keskustella, sillä R on jo ammattilainen näissä tehtävissä. Hän tuo positiivisella otteellaan jämäkkyyttä yksikköemme toimintaan ja olemme erittäin tyytyväisiä hänen työpanokseensa.	2
1	1	2 J on tehokas ja oma-aloitteinen työntekijä.	2

2	1	1	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä H:oon sihteeriharjoittelijana. Hän on todella ahkera ja oma-aloitteinen, sekä tekee kaikki annetut tehtävät sovitusti ja ajallaan. Työtulos on aina laadukasta.	2
1	1	2	Työharjoittelu on sujunut oikein hyvin ja L on hoitanut työtehtävänsä ammattitaitoisesti. Hän on osoittanut ahkeruutta ja kykenee tekemään itsenäisesti päätöksiä. S:n siirryttyä äitiyslomalle on hän myös opastanut hienosti minua kaikissa toimiston päivittäisissä asioissa.	2
2	1	2	Olemme olleet todella tyytyväisiä I työskentelyyn ja asenteeseen työtä kohtaan. Hän on sopeutunut hyvin työyhteisöön.	2
2	2	1	Toiminut hyvin	2
1	1	1	H on hyvin tunnollinen työntekijä, ahkera ja innostunut muotimaailmasta. Paras työharjoittelijamme joka meillä on koskaan ollut. Innovatiivinen ja yrittäjähenkinen persoona! <b>Hänet haluamme jatkossakin mukaan yrityksemme toimintaan.</b>	2
1	1	1	T on hyvätuulinen :) ja mukava henkilö sekä nopeasti oppiva. Ehkä hieman enemmän oma-aloitteisuutta tarvitaan, muuten oikein sopiva henkilö tähän, mitä haimme.	2
1	1	2	A suorittaa työtehtäviään moitteettomasti.	2
1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sosiaalinen</li> <li>- ystävällinen</li> <li>- ahkera, reipas työote</li> <li>- kiinnostunut asioista ja halukas oppimaan</li> <li>- uskaltaa kysyä</li> <li>- suoriutunut hyvin annetuista tehtävistä</li> <li>- hoitaa itsenäiset työkokonaisuudet hyvin (kahvitilaukset, M2)</li> </ul>	2
1	1	1	Hieno mahdollisuus sekä yrityksille että opiskelijoille. Teiltä tulee taitavia ja motivoituneita harjoittelijoita, joilla on valmiudet pärjätä työelämässä hienosti. Meidän harjoittelijallamme on ennen kaikkea asenne kohdallaan eikä pelkää tarttua mihinkään outoonkaan toimeksiantoon, joita assistenttityössä tulee vähintään viikoittain eteen. Tässä työssä täytyy löytyä joustavuutta ja tiettyä nöyryyttäkin työntekoon ja uskallusta ottaa asioista selvää.	2

1	1	1	T on osoittautunut todella suureksi avuksi osastollamme. Hän tarttuu töihin hyvällä asenteella ja pystyy toimimaan itsenäisesti. Hän on myös todella järjestelmällinen ja tarkka työssään, mikä on meille todella tärkeää.	2
			Meillä on ollut harjoittelijoita Haaga-Heliasta useamman vuoden ajan ja olemme olleet tyytyväisiä harjoittelijoihin.	
1	1	1	Työharjoittelu on opiskelijalle loistava tilaisuus tutustua ammattiin käytännössä ja työpaikoille hyvä tilaisuus saada uusia tuulia nuorilta ja innokkailta opiskelijoilta. Olen todella tyytyväinen. Hän on suorittanut kaikista hänelle annetuista tehtävistä, on oma-aloitteinen ja hoitaa kaikki tehtävät loppuun asti, mutta samalla taitava tiimpelaaja. Hän on reipas ja ystävällinen. on osannut valita oikean ammatin itselleen.	2
1	1	2	Meillä oli alussa puhetta opinnäytetyöstä mutta E ei sitä sitten ottanut esiin enkä työkiireiden takia muistanut asiaa. <b>Mutta jos E haluaa tehdä opinnäytetyön ETYJ-edustustosta tai työstään täällä niin hän voi vielä olla yhteydessä ja mielellään annan siihen kommentteja.</b> Kaiken kaikkiaan meille jäi valtavan myönteinen kuva . Hän tarttui nopeasti tehtäviin ja oppi esimerkiksi meidän tietojärjestelmät nopeasti ja pystyi niitä käyttämään. Lisäksi hän on kielitaitoinen ja huumorintajuinen. Voin suositella häntä kyllä johonkin vastaavaan tehtävään. -Kun nyt meillä on organisaatiossa tukllut erilaisia muutoksia niin hallintoa hoitaa meillä Terhi Bunders, joka ilmeisesti onkin uuden harjoittelijan osalta ollut yhteydessä. Minuunkin voi olla yhteydessä, mutta hän on jatkossa oikea henkilö, kun keskustellette työharjoitteluun liittyvistä asioista. Annan siis hänen numeronsa alla.	1
1	1	2	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä kaikkiin harjoittelijoihimme ja tulemme jatkossakin rekrytoimaan harjoittelijoita Haaga-Heliasta.	2
1	1	2	Olemme olleet erittäin tyytyväisiä Haaga-Helian harjoittelijoihin ja tulemme jatkossakin tarjoamaan heille harjoittelupaikkoja.	2
1	1	1	Monen vuoden kokemuksella homma toimii kuin rasvattu.	2

1	1	1	E on saanut laajalti kiitos omatoimisuudestaan sekä reippaudesta, niin muilta assistenteilta kuin juristeiltakin. E on omalla työpanoksellaan näyttänyt, että häneen voi luottaa ja hän onkin saanut töitä ja vastuuta sen mukaisesti. Hän ei myöskään pelkää mennä juristeilta kysymään lisäapua. Se on iso etu tässä työssä, koska kommunikointi työparien eli juristien kanssa on kaiken a ja o assistentin työssä Cassulla. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä ja hän on ollut meille suureksi avuksi.	2
1	1	2	Mielestäni M on sopeutunut yksikköme joukkoon erinomaisesti ja on osoittanut tarvittaavaa oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta eri toimiin tarttumisessa. Annetut työtehtävät hän on hoitanut hyvin ja tunnollisesti sekä työkokemukseen nähden tehokkaasti. Lisäksi M on luonteeltaan iloinen ja positiivinen sekä aikaansaava.	2
1	1	1	L on erittäin omatoiminen, aktiivinen ja reipas. Hän tekee annetut tehtävät ripeästi ja on hyvin itsenäinen. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä. Assistenttiharjoittelijat ovat todella tärkeitä toimistollemme ja on ollut valtavan suurena apuna tiimileni. Pelkkää positiivista palautetta annettavana. L ei ole vielä saanut vahvistettua opinnäytetyön aiheitaan, mutta hänellä on pyrkimys tehdä opinnäytetyö toimistollemme.	2
1	1	2	J on pystyvä ja on tehnyt kaikki hänelle annetut tehtävät ajallaan. Aika ajoin ollut ehkä vähän tyhjäkäyntiä. Syynä voi olla sekin, että itse olin melko pitkällä sairauslomalla elo-syyskuussa. Työharjoitteluun sinänsä olemme oikein tyytyväisiä ja aiomme jatkossakin tarjota harjoittelupaikkoja <b>oppilailleen</b> .	2
1	1	1	S on reipas, työtäpelkäämätön ja nopea oppimaan. S tekee työn huolellisesti ja tarkasti, mutta pystyy reagoimaan nopeasti. Hänestä on ollut suuri apu tiimimme assistenteille. <b>Toimistomme syksyn harjoittelukausi on syyskuun alusta tammikuun loppuun ja toivomme, että harjoittelijoidemme opinnot joustaisivat niin, että he voivat tehdä harjoittelunsa loppuun asti ilman paineita opintojen alkamisesta jo tammikuun puolella.</b>	2

2	1	2	Harjoittelija M on suoriutunut tähänastisista vaihtelevista työtehtävistä kiittävästi. Hän on tarkka, oma-aloitteinen, luova ja on sopeutunut työyhteisöön saumattomasti. Hänen työpanoksensa on ollut aivan ratkaiseva edustuston toiminnan kannalta. <b>Toivomme, että voisimme jatkossakin tehdä yhteistyötä Haaga-Helian kanssa. Tarjoamme haastavia työtehtäviä kansainvälisessä ympäristössä. Hyvät mahdollisuudet ranskan kielen taidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen.</b>	2
1	2	2	<b>S ei ole kovin oma-aloitteinen, mutta ymmärrän kyllä, että kaikki harjoittelijat eivät ole. Lisäksi hän ei saata aina loppuun työtehtäviä, jotka hänelle on annettu; minun pitää kysyä samojen asioiden perään joskus useita kertoja.</b> Aiemmat harjoittelijamme ovat olleet oma-aloitteisia ja saattaneet loppuun heille annetut työtehtävät, joten nyt pitää itse vain olla tarkempi. S on kiltti ja tunnollinen kyllä eli ehkä hän ei muista kaikkia hänelle annettuja työtehtäviä, vaikka olen yrittänyt sanoa, että kirjaisi asiat ylös. Pääpiirteisesti olemme tyytyväisiä , koska hän tekee työnsä tunnollisesti ja on paikalla, mutta asioita unohtuu toisinaan. S tarvitsee lisäksi enemmän ohjastusta vielä tässä vaiheessa työharjoittelua kuin aiemmat harjoittelijat, mutta se on ihan ok, koska me kaikki olemme erilaisia yksilöitä ja parempi on kysyä kuin tehdä miten sattuu.	2
2	1	2	S on tiimimme mielestä ollut lähes kaikin tavoin ihanteellinen harjoittelija. Reipas ja mutkaton.	2
1	2	2	Harjoittelija omaa hyvät tiedot ja taidot ja hoitaa reippaasti ja ahkerasti annettuja tehtäviä. <b>Sosiaaliset taidot ja rakentavan palautteen antaminen kaipaavat vielä kehittämistä.</b>	2
1	1	2	P on suoriutunut kaikista tehtävistään erinomaisesti. Hän on tarttunut tehtäviinsä innostuneesti ja toteuttanut ne nopeasti ja tehokkaasti. Hän on vastuuntuntoinen, itsenäinen, nopea.	2

	2	3	2	Olisi hyvä, jos oppilaitoksen ja työharjoittelupaikan yhteydenpito olisi säännöllistä jo työharjoittelun aikana. Tämä ehkä helpottaisi työharjoittelun toteuttamista opiskelua tukevaksi ja tällöin harjoittelijan lähtötaso tulisi paremmin huomioituksi. K kohdalla taidollinen lähtötaso ei ehkä ollut etukäteen ajateltuihin tehtäviin nähden riittävällä tasolla ja tästä syystä sopivien tehtävien löytäminen oli lopujen lopuksi hieman haastavaa. Nykyisin mm. asian- ja asiakirjojen hallinta tapahtuu tietojärjestelmissä, jolloin perinteistä rutiiniluonteista toimistotyötä ei enää juurikaan ole tarjota; tällöin myös tukitehtävissä työskenteleviltä edellytetään entistä korkeampaa osaamistasoa ja valmiuksia. Työssä menestymistä edesauttaa myös "hoksaavaisuus" ja aktiivinen omatoimisuus.	2
	1	1	1	A hoitaa asioita erittäin harjaantuneen oloisesti. Hän on selkeä toiminnassaan. An kanssa on helppo työskennellä, koska hän ei jätä asioita puolitiehen ja hän osaa tarttua töihin hyvin itsenäisesti.	1
Yhteensä 47	56	55	76		89
	1 = Erittäin tyytyväisiä	1 = Kyllä			1 =
	2 = Melko tyytyväisiä	2 = Ei			Kyllä
	3 = Melko tyytymättömiä		4 = Erittäin tyytymättömiä		2 = Ei